



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



JEFE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y LA 4ª ENCUESTA LABORAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO:

"LA INFORMACION PROVOCA DEBATES SOCIALES Y PLANTEA INTERROGANTES MUY IMPORTANTES EN LA AGENDA PUBLICA"

La Cuarta Encuesta Laboral, ya se encuentra disponible para los usuarios de la Dirección del Trabajo. Esta publicación es una poderosa herramienta analítica en la cual podemos observar las grandes tendencias y movimientos que experimenta el sistema laboral en el país. La 4ª Encuesta Laboral se aplicó a 1.182 empresas de todos los tamaños durante el cuarto trimestre de 2004, y abarcó desde la región de Antofagasta hasta la región de Los Lagos. Se consultó a dirigentes sindicales, empleadores, trabajadores, y sus resultados permiten conocer condiciones del empleo en Chile y las variables del mercado del trabajo. De esta materia conversamos con Joaquín Cabrera Segura, Jefe del Departamento de Estudios, área encargada de la elaboración, análisis y publicación de este sondeo.

¿Qué importancia tiene para el país los resultados de la Encuesta Laboral que se acaba de publicar?

Este instrumento tiene múltiples utilidades, y creo que la importancia para el país se puede representar desde varias perspectivas. La primera, es que releva algunas materias que no son recogidas por ningún otro instrumento de medición censal del país. La muestra aborda temas que están ocultos en el plano de relaciones laborales, tratando de describir tendencias desde el punto de vista de la evolución y la dinámica de la relaciones laborales del país. Gatilla debates de temas de futuro y permite a los actores laborales, públicos y privados, dimensionar el constante cambio que el fenómeno de trabajo expe-



La encuesta detecta las grandes tendencias del fenómeno del trabajo en Chile, focalizando los temas emergentes y posibilitando la adopción de políticas públicas.

rimenta en la actualidad. Por otra parte, la encuesta alimenta políticas públicas que se traducen en decisiones de carácter administrativo y legislativo, como también políticas operativas tan directas como lo son las inspecciones, fiscalización, conciliación y de relaciones laborales de nuestra institución.

¿Cuáles son las temáticas que la encuesta detecta?

La encuesta va detectando tendencias del fenómeno del trabajo en Chile; permite ir



discriminando temas emergentes que ayudan a la adopción de políticas públicas que aborden esos nuevos escenarios. Un caso paradigmático ha sido el como la Encuesta y sus distintas aplicaciones ha ido acompañando y develando el fuerte incremento que ha experimentado la subcontratación como fenómeno de flexibilidad productiva y laboral emergente en el sistema de relaciones de trabajo en el país. A partir de las constataciones entregadas por este instrumento en sus diferentes aplicaciones se ha instalado la necesidad de regular esta materia haciéndose parte de la agenda legislativa del gobierno.

Otro elemento importante es que, a partir de la mirada que hace la Dirección del Trabajo de este sondeo científico, se entrega a los actores laborales, trabajadores y empleadores, un diagnóstico pormenorizado que permite enriquecer sus respectivas agendas sindicales y gremiales. El levantamiento de datos se realiza escuchando a unos y a otros, es un reflejo de lo que está ocurriendo en un sistema complejo y altamente dinámico como son las relaciones laborales. Se construyen así los diferentes discursos de los actores ante cada uno de los distintos temas de la encuesta. En definitiva, el instrumento provoca un efecto movilizador de las ideas desencadenando un diálogo rico en aportes por parte de la comunidad laboral.

La encuesta, entre su infinidad de materias, aborda temas remuneracionales, de trabajo, de formalización del empleo, de expectativas económicas, de seguridad e higiene, de sindicalización y negociación colectiva, y

de todos ellos se pueden recoger lecturas de trabajadores y empleadores. Su estructura de recaudo de la información tiene su riqueza, fundamentalmente, a partir de la diversidad de fuentes. Las fuentes son diversas, complejas y sumamente representativas de lo que está pasando en el ambiente laboral en estos temas.

Desde el punto de vista de los resultados ¿cuáles son los asuntos que llaman la atención?

La 4ª Encuesta tiene hallazgos que son especialmente importantes ya que, a mi juicio, dan cuenta de fenómenos bien interesantes por los cambios profundos que insinúan en nuestro modelo productivo.

Tendría que elegir algunos que me llaman especialmente la atención.

Por ejemplo, aquellos que dicen relación con la progresiva colonización dentro del sistema de contratación laboral de instrumentos contractuales que no son los vinculados al contrato indefinido de trabajo.

Todo nuestro sistema de relaciones laborales ha sido construido sobre esta base, la Ley y el modelo de percepción ciudadana de que el trabajo ha de ser indefinido y estable. Hoy vemos que cerca del 77% de los contratos son de carácter indefinido lo que no necesariamente da cuenta de la estabilidad de ese puesto de trabajo. De hecho, parte importante de esos contratos expiran antes de un año de duración, lo que representa un alto grado de volatilidad de esta forma contractual.

Por otra parte, el año 2004 aparece que solamente el 26% de los nuevos contratos celebrados son de carácter indefinido y los que empiezan a predominar desde el punto de vista cuantitativo son los contratos a plazo fijo y los contratos por obra y faena determinada. Lo que está diciendo la 4ª Encuesta es que está existiendo una progresiva instalación de figuras contractuales distintas al contrato indefinido, es decir, más flexibles, más dinámicas, que dan cuenta de una mayor movilidad de las relaciones laborales.

¿Qué quiere decir aquello?

Que el contrato indefinido tampoco es una garantía de perpetuidad, puede ser un instrumento muy flexible. El primer hallazgo es que nuestro modelo de relaciones laborales se está adaptando progresivamente hacia una flexibilidad de entrada al mercado de trabajo, es decir, las empresas están contratando con modalidades mucho más inestables, por decirlo así, muy vinculadas al contrato de plazo fijo y por obra o faena.

Surgen preguntas que habría que hacerse, por ejemplo, ¿Esta contratación es natural a partir del modelo productivo que hoy han adoptado las empresas? o, eventualmente, ¿se está haciendo un abuso malicioso y abusivo de estos instrumentos, especialmente, para generar relaciones más cortas, inestables y que limitan la posibilidad de sindicalizarse? ¿Cuáles son las características de la rotación laboral que de aquí se genera? La Encuesta lo que hace es no dar verdades absolutas, pero sí la información provoca debates sociales y plantea interrogantes muy importantes en la agenda pública.

¿Estos resultados se pueden comparar con alguna realidad internacional, a partir del análisis de los resultados?

La encuesta no aborda parámetros comparativos internacionales. Yo creo que eso habrá que hacerlo en el futuro, pero por ahora no ha sido nuestra perspectiva establecer comparaciones. Aún estamos en una fase de comprensión interna.

Un segundo fenómeno, que es importante relevar desde el punto de vista de los hallazgos, es la de la evolución de la subcontratación como un sistema de trabajo en Chile. Las empresas que subcontratan, en las primeras mediciones, que realizamos por el año '99, referida a este punto, alcanzaban al 42,9% del total de las empresas. Si bien es una cifra importante, hoy vemos que en estos cinco años ya superan el 50.5% de las empresas encuestadas.

¿A partir de eso qué podemos afirmar?

Que la norma general de producción de las empresas contempla la subcontratación

como un recurso ordinario. Anteriormente las empresas eran más autónomas y se autoabastecían de lo que necesitaban. Hoy cada vez más las empresas están externalizando sus funciones, particularmente, aquellas labores periféricas a lo que es el giro principal del negocio o donde tienen ventajas comparativas. Ejemplo de ello son las cifras que arroja la muestra en el porcentaje de empresas que subcontrata el aseo, la seguridad o los servicios legales.

¿Qué otros aspectos a su juicio son relevantes?

Un tercer hallazgo es que hoy vemos, con mucha sorpresa que más del 20% de las empresas que subcontratan, lo hacen en la actividad económica principal, es decir, subcontratan el giro principal del negocio, lo que las identifica social y económicamente como una empresa productiva. De esta manera se genera un efecto bien complejo, porque se ve que hay empresas que están enajenando su sello de identidad productiva a un tercero ajeno.

O sea, otros hacen la labor que establece la misión de la empresa

Claro, y ahí se genera un problema laboral complejo desde la óptica de los trabajadores que prestan servicios en labores principales de las empresas mandantes y que son formalmente dependientes de las empresas subcontratistas. Entonces, se genera una triangulación formal que distorsiona la noción de quién es el empleador final del trabajador subcontratado.

¿Es la empresa subcontratista o la empresa la mandante? ¿Cuál es la lógica de responsabilidad entre uno y otro?

Es como si la Dirección del Trabajo subcontratara fiscalizadores externos, para que nos hicieran el trabajo inspectivo.

¿Cuales son las áreas de la producción en que se aplicó la encuesta?

El marco muestral es de 1.182 empresas, de la II hasta la X Región, y las características de las empresas es que son: forma-

les, de más de cinco trabajadores y de distintos tamaños. Está segregada de la siguiente manera: 248 microempresas, 587 pequeñas empresas, 239 medianas empresas y 108 grandes empresas; en definitiva, se buscó tratar de ir dando cierta proporcionalidad a la muestra.

¿Cuáles son los límites de la muestra?

Es una encuesta nacional, que permite delimitar grandes tendencias, pero uno no puede sacar conclusiones sectoriales muy depuradas. Si bien están representadas todas las ramas de la actividad económica, sería cuestionable desprender a partir de esa representación análisis muy focalizados en sectores específicos.

Sería un análisis sesgado...

Claro, porque aquí la Encuesta lo que hace es indagar la macropolítica laboral, lo que detecta son las grandes tendencias, los movimientos más consolidados. Pero no es capaz de indagar en la profundidad más íntima ya que no es su vocación hacerlo así. Pero en los temas que remece son importantes.

¿Cómo se hizo la recopilación de datos?

Una empresa externa durante el cuarto trimestre del año 2004 recopiló la información de las empresas. Hizo un levantamiento con encuestadores y realizaron las entrevistas. Ellos hacen el acopio informático, nos entregan las bases de datos y nosotros hacemos el procesamiento, el análisis, la publicación y la labor de extensión.

Hablemos de otros hallazgos relevantes

Desde el punto de vista remuneracional aumenta la incidencia de las remuneraciones variables. El 70% de las empresas pagan conforme a estos criterios y el porcentaje de variabilidad de las empresas bordea el 30% del monto total pagado a los trabajadores.

En Chile la norma general es que se pague bajo sistemas remuneracionales variables –bonos, tratos, comisiones, participación en las utilidades, u otro–, y el porcentaje promedio de la remuneración, que es variable en cada sueldo, oscila en torno al

30%, es decir, uno de cada tres pesos que gana un trabajador esta sujeto a variabilidad en el tiempo. La remuneración va a depender de una condición del mercado y de la productividad, lo que habla de otro elemento de flexibilidad. Así como veíamos que se están flexibilizando la modalidad de contratación, nos damos cuenta que hay una modalidad importante de flexibilidad de carácter salarial. Es decir, existe hoy un margen de movilidad que traspasa el riesgo empresarial a las personas para los efectos de composición de su propia remuneración. No se trata de calificar si es buena o es mala la remuneración variable, la encuesta lo que hace es describir fenomenológicamente una situación y, partir de ahí, transmitir y que sean los actores los intérpretes de los datos: el mundo académico, el mundo político, la autoridad legislativa, el movimiento sindical y los propios empleadores.

A la Dirección del Trabajo le deja pendientes tareas

La Encuesta tiene una orientación meramente intelectual hacia adentro. Fundamentalmente, tiene un enfoque de carácter operativo que nos permite ir perfilando de mejor manera nuestros productos institucionales a partir del procesamiento de la información que la muestra recoge.

Pudimos detectar cuestiones que son capitales como insumos a nuestras labores de control. Por ejemplo, que disminuye el promedio general de horas en que se trabaja en dos horas semanalmente, desde 2002 a la fecha; es decir, ha habido un ajuste casi fáctico a la reforma que rebajó la jornada de trabajo a partir del 2005. Han disminuido la incidencia de las horas extras y también el número de trabajadores que realiza horas extraordinarias. Todos estos elementos nos permiten mejorar nuestro actuar ante la ciudadanía.

O sea, la encuesta Laboral va dando pistas de...

Va dando pistas del comportamiento de las relaciones labores y los fenómenos más

directamente involucrados con la calidad de vida en el empleo de los trabajadores. Nos dimos cuenta que los tramos de flexibilidad van a depender de la existencia o no de sindicatos, por ejemplo. En el plano remuneracional existen mayores posibilidades de convenir con el sindicato mecanismos flexibles de salario, pero el porcentaje de salarios que se trata en este sistema de flexibilidad es menor. Gran parte de las empresas con sindicato negocian mecanismos de flexibilidad salarial, pero el porcentaje que en definitiva queda comprometido como variable es menor.

El sindicato es algo así como un dique de contención a la flexibilización de los salarios, pese a que lo permite, lo acota. Y las empresas que negocian sin sindicato tienen mayor espacio para la flexibilidad.

En definitiva, la Encuesta gráfica de manera amplia un momento de la vida laboral del país en donde se están manifestando fuertes transformaciones en las condiciones del trabajo. Ello importa desde una perspectiva de desarrollo que intenta conciliar la productividad general del sistema, con una mejoría progresiva de las condiciones en la que hoy las personas trabajan.

El Departamento de Estudios está compuesto por la Unidad de Investigación, Análisis y Estadísticas y Gestión y Extensión. Todas estas unidades cuentan con la colaboración de especialistas de distintas áreas por ejemplo de pequeñas y medianas empresas, en materias de higiene y seguridad del trabajo, otros vinculados a derechos colectivos y derechos individuales, ciudadanía laboral, tratados internacionales, "es un grupo altamente técnico y versátil del punto de vista de los contenidos" señala Joaquín Cabrera.

La mayoría de las investigaciones que emprende el Departamento termina en publicaciones, virtuales o en papel, para ello están los instrumentos como Cuadernos de Investigación, Temas Laborales, Aporte al Debate e Informes, a continuación algunas títulos:

1. Temas Laborales N° 23: *"Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por resolver"*.
2. Cuaderno de Investigación N° 23, Trayectorias Laborales: *"El Tránsito entre el Trabajo Asalariado y el Empleo Independiente"*.
3. Cuaderno de Investigación N° 241 Los Derechos Laborales en la Pequeña Empresa: *"Una Mirada desde los Empresarios"*.
4. Aporte al Debate Laboral N° 16 Vendedoras Cuentan: *"Actuales Formas de Contratación"*.
5. Aporte al Debate Laboral N° 17 *"El Trabajo de los Extranjeros en Chile y en la I Región"*.
6. Aporte al Debate Laboral N° 18 *"Mujer y Trabajo Compendio de Estadísticas según Sexo"*.
7. Encuesta Laboral Aysén 2003: *"Proyecto de Aysén Una Iniciativa de Gestión Regional"*.
8. Encuesta Laboral 2004: Encuesta Laboral: *"Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile"*.
9. Libro por Publicar: Responsabilidad Social Empresarial.

EL "NUEVO" TRABAJO A DOMICILIO: UNA LEGISLACION POCO EFICAZ DESAFIA AL DERECHO DEL TRABAJO

Helia Henríquez Riquelme ()*

EL TRABAJO A DOMICILIO Y LA GENERACION DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA MODERNA

El trabajo a domicilio es una modalidad antigua de empleo que por largos años mantuvo su formato y sus características sin modificaciones de fondo. La concentración física de los factores, base de la organización productiva desde el período del industrialismo, no fue obstáculo para que una parte de la producción se elaborara fuera del establecimiento de trabajo, en el domicilio de trabajadores, a quienes las empresas encargaban la fabricación de determinados bienes o de partes de éstos; pero ésta ha sido siempre una fracción menor frente al vigoroso movimiento de la producción en masa. Aunque externo, este trabajo a domicilio perdió todo el carácter autónomo del antiguo artesanado y se subordinó hasta ser un empleo dependiente, sujeto a la disciplina de la fábrica e integrándose a la potente dinámica de constitución del asalariado.

La inflexión que se produjo en la organización productiva a fines de los años setenta instaló un patrón distinto de relaciones laborales, que favoreció la externalización de la producción. En tal escenario, el trabajo a domicilio ha subsistido, pero ha experimentado cambios significativos, al punto que hoy se habla de un "nuevo trabajo a domicilio". Esta fase reciente ha sido preocupación de numerosas investigaciones en diversos lugares. Nuestro país ha participado en la elaboración

de este diagnóstico, al cual el presente texto quiere aportar.

¿Por qué la fuerza centrípeta de la gran industria dejó una franja de trabajo a domicilio? ¿cuáles son las ventajas que el capital veía en esta modalidad de empleo? La primera es, sin duda, que proporciona un recurso para responder a las inevitables fluctuaciones del mercado, ya que esta fuerza de trabajo puede ser contratada y despedida con gran libertad. Más aún, ha constituido una cantera a la cual recurrir cuando la provisión de mano de obra se ha hecho difícil. En segundo lugar, el trabajo a domicilio disminuye costos, porque normalmente en estas contrataciones se rebajan los beneficios que tienen los trabajadores organizados y lo hace sin riesgos, porque son trabajadores que están excluidos de las instituciones laborales de carácter colectivo y, consecuentemente, alejados de la dinámica de reivindicación; a través de ellos se abre una brecha para evadir obligaciones que la ley establece, aunque éstas protejan derechos laborales básicos. Además, el trabajo a domicilio permite aprovechar ciertas habilidades propias de las mujeres que, siendo útiles a la empresa, no concurren al mercado, porque se emplean y se desarrollan al interior de los hogares. Entre las ventajas debe mencionarse también la rebaja en el gasto de infraestructura que es posible obtener cuando se encarga a terceros partes o etapas de la producción.

Siempre ha existido un número no despreciable de mujeres que trabaja a domicilio; con ello se ha instalado un espacio donde se altera la segregación tan drástica que el industrialismo fijó entre el trabajo productivo,

(*) Socióloga. Investigadora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

desempeñado en la fábrica u otros lugares "de trabajo", y la actividad de reproducción, realizada en el hogar. Pero no ha sido éste un buen arreglo para el paso de las mujeres al mercado laboral, porque las habilidades femeninas que se han demandado han sido socialmente mal valoradas y ello ha facilitado las malas condiciones del trabajo a domicilio y su baja retribución. Aunque su desarrollo haya ocurrido durante un período histórico de intensa movilización obrera, el trabajo a domicilio no fue importante en la demanda reivindicativa.

Calificado como empleo dependiente, fue incluido en los sistemas de regulación legal propios del siglo veinte. Aunque el riesgo de incumplimiento legal fuera alto y las condiciones laborales muy bajas, estos trabajadores han estado, en gran parte de los países, bajo la tutela del derecho laboral.

Sobre la base de esta calificación, el trabajo a domicilio fue regulado de manera bastante estricta. Al establecer detalladas formalidades, se perseguía dejar en claro su carácter dependiente y su consecuente sujeción a la ley laboral, aun cuando modificaba algunas de las condiciones típicas de este régimen. Por otra parte, el espíritu de esta legislación ha sido acercar lo más posible las condiciones laborales a las que rigen para los empleos al interior de los establecimientos. A pesar de todas estas medidas, las características de su desempeño han facilitado el desconocimiento de la ley y los estándares del trabajo asalariado se han vulnerado permanentemente; sobre todo en los rubros industriales, estos empleos se han desempeñado generalmente en muy malas condiciones materiales, con riesgos graves para la salud, con bajo salario y sin seguridad social. Y, al mismo tiempo, las exigencias de rendimiento y de calidad han sido altas.

El trabajo a domicilio ha estado asociado a hogares pobres, especialmente a mujeres que, a pesar de requerir ingresos, no acceden al mercado laboral debido a carencias en su calificación o porque no cuentan con apoyo

en las funciones ligadas a la reproducción. En 1926 en Chile, Elena Caffarena entregaba un desolador diagnóstico de las condiciones de desempeño de este trabajo⁽¹⁾. Tres décadas después, en los años cincuenta, la visión era similar, según el juicio que entregaba el profesor de derecho del trabajo, Francisco Walker Linares: *esta forma de trabajo asalariado a domicilio, que escapa a todo control, constituye una plaga del industrialismo moderno... el trabajo a domicilio que aparentemente se presenta como beneficioso para la obrera, a quien aleja del ambiente malsano del taller y la mantiene en el hogar, significa sin embargo, en vez de protección, una forma de explotación.*

Estos diagnósticos avalaron la persistente demanda para abolir esta modalidad de empleo que planteó recurrentemente el movimiento sindical y que se expresó en la OIT⁽²⁾. Las organizaciones sindicales internacionales de la industria textil –rama productiva en que el trabajo a domicilio ha tenido siempre mucho peso– se pronunció en múltiples ocasiones contra su existencia.

Como señala Lavinas, *hasta la década pasada el trabajo a domicilio fue considerado una forma poco usual e inadecuada de empleo en las sociedades desarrolladas, cuya importancia tendería a declinar, (lo que también ocurría) así como también en las sociedades en vías de desarrollo, en las que era asimilado a informalidad, marginalidad y exclusión* (Lavinas y otros 1998).

Pero el trabajo a domicilio ha alcanzado un sentido muy distinto desde los años seten-

(1) "Este sistema de trabajo presenta caracteres de especial gravedad, porque además de concurrir a él todos los vicios e inconvenientes de la explotación industrial...concurren otros derivados de su naturaleza especialísima i que, sobre todo, tienen relación con la higiene del trabajo" (Caffarena, 1924).

(2) En 1939, la resolución de La Habana, adoptada en la II Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, señalaba: "el trabajo a domicilio por cuenta ajena debería ser abolido como forma de producción en todos los países de América".

ta, cuando el patrón de organización de la producción se desmoronó, la gran escala se volvió un obstáculo a la acumulación y la desconcentración pasó a ser una dinámica central de la economía. La proximidad física de los factores productivos perdió importancia frente a las amplias posibilidades de comunicación que la nueva tecnología ofrecía, y la producción pasó a estructurarse en redes integradas por varios productores separados. Las empresas redujeron el número de sus trabajadores estables, pero se preocuparon de relacionarse con un entorno de productores externos, a los que pudieran encargar trabajo en forma permanente u ocasional, según los vaivenes de la demanda, sin importar dónde estuvieran ubicados, fuera en la casa vecina, en un país distinto o en otro continente. Esta forma de gestionar la fuerza de trabajo, que se generaliza cada vez más, tiene como base una cadena de subcontrataciones a empresas de menor tamaño y a trabajadores individuales. El trabajo a domicilio entra en esta red; funcional a la desconcentración productiva, se inserta ahora en la potente dinámica de los sectores más modernos de la economía y se adecua a los altos estándares de eficiencia requeridos para ir a la competencia por mercados.

Esta estrategia de producción ha sido, sin duda, un pilar en la recomposición de las economías en las últimas décadas. Sin embargo, el impacto que ha tenido en el empleo ha sido claramente negativo. La convicción de que el trabajo ha perdido protección está hoy día ampliamente extendida y el diagnóstico formulado hace años por la Organización Internacional del Trabajo ha llegado a ser compartido por otros organismos internacionales como el BID, cuya reciente evaluación del trabajo ha sido paradigmática: *Muchos indicadores de la calidad del empleo parecen haberse deteriorado durante los años noventa. El empleo en pequeñas empresas aumentó y la proporción de trabajadores con la protección exigida por las leyes laborales, que ya era reducida, bajó aún más* (BID, 2004).

En este cuadro en que la producción está fragmentada en una multiplicidad de unidades, en que el empleo ha adoptado distintas modalidades, en que las relaciones entre las partes son múltiples y se regulan mediante acuerdos de muy diferente naturaleza y contenidos, la precariedad se ha instalado como un rasgo central. Según ha mostrado la investigación, la precariedad progresa en la cadena a medida que los empleos se alejan de la empresa matriz, la que encarga el trabajo y concurre al mercado. El trabajo a domicilio integra esta red como "el último eslabón de la cadena", según lo muestra para Chile una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer en la industria de confecciones, un sector en que el trabajo a domicilio ha sido siempre significativo: *se configuran cadenas productivas y de comercialización integradas por unidades económicas ordenadas en un continuo jerárquico que va desde grandes o medianas empresas legalmente constituidas, relativamente estables y solventes, hasta eslabones con alto grado de informalidad e inestabilidad que forman la base de una pirámide: pequeños talleres y trabajo a domicilio* (Díaz, 99)⁽³⁾. Que el trabajo a domicilio está desprotegido y que la ley no se cumple, son hechos que quedan también en evidencia en este estudio: *El 80 por ciento de las trabajadoras a domicilio entrevistadas trabajaba para una sola empresa o taller. De éstas, ellas reciben órdenes de trabajo claramente definidas y especificadas; el 80 por ciento no puede definir que prenda hacer; el 94 por ciento no puede tomar decisiones sobre su diseño, al 88 por ciento no le permiten introducir modificaciones, al 61 por ciento le exigen cumplir plazos de entrega y cuotas de producción... Ninguna de las trabajadoras entrevistadas tenía contrato de trabajo* (Díaz, 99).

(3) En este estudio de la cadena productiva y la subcontratación, se incluyó a 10 empresas mandantes, a 20 talleres satélites, a 60 trabajadoras de talleres pequeños, medianos y grandes y a 100 trabajadores a domicilio.

UNA LEGISLACION POCO EFICAZ DESAFIA AL DERECHO DEL TRABAJO

La infracción, que tan clara aparece para Chile en la investigación citada, es tanto o más generalizada en otros países que han mantenido en vigencia una frondosa y detallada legislación que regula el trabajo a domicilio y que, sin embargo, es ignorada tanto por los empleadores como por las autoridades que deben aplicarla. Esta es la situación en países como Argentina, Paraguay, Perú, Guatemala y varios otros de Latinoamérica, según dejaron en claro los varios estudios desarrollados para la Organización Internacional del Trabajo entre 1997 y 1998. ⁽⁴⁾

En efecto, el estudio desarrollado en Argentina mostró el desmantelamiento de la institucionalidad administrativa y la total despreocupación, desde hace muchos años, por el cumplimiento de las normas sobre trabajo a domicilio. Al respecto se señala que el control a través del registro de los contratos a domicilio en el Ministerio del Trabajo casi no se realiza (en 1995 se inscribió a 51 obreros y a 89 dadores de trabajo). Según se indica, tampoco hay fiscalización desde que los inspectores que la efectuaban fueron trasladados a otra función; "ésta se paralizó en 1986" señala una funcionaria jefa entrevistada en el estudio que se cita ⁽⁵⁾. Por supuesto que tampoco operan las Comisiones de Salarios (encargadas de fijar tarifas, salarios mínimos y otras condiciones de trabajo), ni la Comisión de conciliación y arbitraje, ambas totalmente discordantes con la actual concepción de relaciones laborales que propicia el retiro del

(4) En el marco del componente latinoamericano del proyecto interregional de la OIT, *Trabajadores a Domicilio en la Economía Global*.

(5) "De 50 inspectores, quedaban 6 en 1994 y ahora nada. El trabajo a domicilio directamente lo borraron. ¿Cómo puede ser que con tanta propaganda de lucha contra el trabajo clandestino... una oficina, un departamento que es la cuna del trabajo en negro... diría yo, no se han preocupado?, expresó una funcionaria (Jelin y otros).

Estado frente al mercado de trabajo⁽⁶⁾ (Jelin y otros, 1998).

La situación en Paraguay se mostró parecida. Se han realizado modificaciones importantes al Código del Trabajo, como parte del amplio cambio legal propio del período de transición política que se inició en el país en 1989, pero las normas del trabajo a domicilio se mantuvieron, sin adecuación alguna a las nuevas formas que esta modalidad de empleo ha ido adoptando. La ley lo tipifica como trabajo asalariado y como tal se rige por el Código del Trabajo (sólo al que toma el trabajo, no a sus ayudantes), pero no se aplican las normas sobre seguridad social. Esta es una legislación muy detallada, en la que se fijan muchos requisitos formales (registro de contratos, obreros y empleadores ante la autoridad administrativa, entrega al trabajador de una libreta de salarios rubricada por la autoridad), se regulan los períodos de pago, los tiempos de espera, el pago en días feriados, se establece el derecho a salario mínimo, se protege la terminación del contrato. Como en otros lugares, estos trabajadores se diferencian de los asalariados tipo, porque no tienen jornada legal establecida, no se regulan descansos ni tienen feriado anual remunerado. Esta, al igual que otras legislaciones en Latinoamérica, no se cumple: el registro no se realiza (se estima que el 79 por ciento de los asalariados privados no estaría registrado) y la tutela judicial es ineficaz (no hay juicios laborales planteados por trabajadores a domicilio que hayan llegado a fallo; esta autora encontró un solo caso, en 1996, en el cual el tribunal de segunda instancia reconoció el carácter laboral de la relación). (Heikel, 1998).

En el Perú, el cuadro es similar: la legislación, muy protectora, mantiene su vigencia pero no se cumple. La legislación laboral, modificada en 1991, incluye un título sobre el trabajo a domicilio, pero hay consenso social para no aplicarla. *Es un caso paradigmático*.

(6) La última sesión fue en 1993. Las anteriores en 1991 y 1976 (Jelin y otros).

mático en el cual la eficacia de la ley es nula o casi nula, señala Verdera. La tutela administrativa simplemente no existe: no se efectúa el registro de estos contratos, ni se los incluye en la labor de inspección. La total ineficacia de la ley no fue obstáculo para la aprobación, en 1996 del convenio 177 y de la recomendación 184 de la OIT; tampoco para incluir al trabajo a domicilio en la Guía Básica de Inspección que se elaboró en 1995, ni en otros textos que regulan la aplicación de la ley⁽⁷⁾. (Verdera, 1998).

De igual modo, en Guatemala se mantiene vigente una legislación similar a la que se ha señalado para otros países de la región. La tutela le corresponde al Ministerio del Trabajo, autoridad que organizó el registro de contratos que ordena la ley, pero no hay un solo contrato registrado. *El gobierno ha tenido como política no intervenir regulando el trabajo a domicilio a pesar que el Código de Trabajo lo ordena* (Rodríguez, 1999).

La investigación sobre Brasil describe acertadamente esta situación al hablar de la generalizada ineficacia de "las normas con contenido social", señalando que...*hay una cultura jurídica extremadamente sofisticada en el arte de regular, junto a la inexistencia de tradición social y política de respeto y cumplimiento de la ley*; y señala entre las causas, *la timidez del Estado y de la sociedad para ejercer el poder de fiscalización* (Levinas y otros, 1998).

(7) La investigación constata cómo, el trabajo a domicilio es incluido en diferentes documentos administrativos, como si efectivamente se actuara en su protección según las prescripciones de la ley. Así, tanto la Guía Básica de Inspección del Trabajo (1995) como la Síntesis de la Legislación Laboral, lo incluyen. En 1995, se intentó que se cumpliera la ley y se elaboró un registro individual de contratos de trabajadores a domicilio, y en 1997 sólo se había registrado uno con duración de seis meses, pero no se había establecido el registro de empleadores. Luego, un texto único de procedimientos administrativos de 1998 abunda en los procedimientos para el registro del trabajo a domicilio.

No ha sido ésta la situación en nuestro país. La sustancial modificación al régimen de protección al trabajo y al sistema de relaciones laborales que realizó el gobierno militar en 1979 y los años siguientes, cuyo sello fue la desregulación (en el marco de liberalizar el mercado de trabajo), excluyó expresamente al trabajo a domicilio de la protección laboral típica al desconocer la calidad de asalariados de estos trabajadores⁽⁸⁾. La situación se mantuvo es estos términos por más de veinte años, hasta la reciente reforma al Código del Trabajo del año 2001⁽⁹⁾. Desde entonces, el trabajo a domicilio queda sujeto al régimen común y, por tanto, será asalariado cuando concurren los requisitos clásicos de la subordinación y dependencia para realizar un trabajo por cuenta ajena; en caso contrario será un empleo autónomo. Pero no se incluyó regulación especial para este tipo de contrataciones, excepto para el teletrabajo, respecto del cual se señala que *quedan excluidos de la limitación de la jornada los trabajadores que presten servicios preferentemente fuera del hogar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones*.

El problema para estos trabajadores es ahora el mismo que enfrentan muchos otros que realizan trabajo encargado por una empresa, desempeñándose fuera del estableci-

(8) La Ley N° 18.018 de 1981 derogó las disposiciones sobre el trabajo a domicilio señalando que no daban origen a contrato de trabajo "los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata". Para el tratamiento legal en Chile del trabajo a domicilio, ver Olate, Sara: *Estudio sistemático y crítico de la legislación extranjera y nacional en materia de trabajo a domicilio*, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 83, Santiago, 1995.

(9) Hubo anteriormente en 1993, una modificación tímida que convirtió en presunción el carácter independiente de los trabajadores a domicilio, entregando a éstos la posibilidad de probar su calidad de asalariado. Casi no tuvo efecto. Ver *Temas Laborales* N° 9, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, mayo 1998.

miento de ésta, sea en su propio hogar, en locales específicos de trabajo, en la calle, en domicilios de terceros o en otro lugar externo. Pueden ser trabajadores individuales o estar asociados en talleres, microempresas, empresas familiares, cooperativas u otras formas de hecho. Entre ellos hay, sin duda, productores que son realmente autónomos y las relaciones que éstos entablan con las empresas son comerciales. Pero la evidencia ha revelado que la situación con frecuencia no es ésta y que muchos acuerdos suelen ser un formato para enmascarar empleos que en verdad son dependientes. Más aún, muchas veces la relación es totalmente "en negro". Estas prácticas desarrolladas con el propósito de "deslaborar" la relación de trabajo, se han afianzado, especialmente respecto de los trabajadores a domicilio; dispersos e invisibles, sin vínculo organizativo, sin resguardos legales o administrativos que atiendan a las particularidades de su empleo, son especialmente vulnerables y las relaciones laborales que entablan suelen ser informales.

EXTENSION A NUEVAS ACTIVIDADES: CONFECCION Y TAMBIEN COMPUTACION

Más allá de las vicisitudes de su regulación, el trabajo a domicilio ha experimentado otros cambios importantes. Entre las tendencias relevantes está su extensión a sectores de actividad que son bastante distintos de aquellos rubros industriales tradicionales en los que siempre ha tenido peso. Diferentes estímulos impulsan esta ampliación en nuevas direcciones y entre ellos, el más importante es, sin duda, el cambio en las comunicaciones, un factor tecnológico central en el patrón de la producción fragmentada y del trabajo a distancia. La externalización de trabajo se ve favorecida también por las nuevas concepciones para gestionar la fuerza laboral, que debilitan el control directo sobre el trabajador y lo estimulan a hacer un aporte más creativo.

La expansión se ha dirigido hacia el sector de los servicios, en el cual muchas activi-

dades en distintos rubros y con diferentes exigencias de calificación, son encargadas a trabajadores que operan en sus domicilios, desde donde mantienen comunicación más o menos intensa con la empresa dadora del trabajo. También en el comercio el trabajo a domicilio se ha instalado y expandido ampliamente; específicamente en las ventas de los bienes o servicios que las empresas producen o intercambian y que deben realizar en el mercado. El comercio es un sector que ha experimentado una reorganización importante en muchos aspectos, entre ellos la diversificación de las estrategias para buscar clientes; éstos no sólo se esperan en el local de ventas, hacia donde la publicidad debe empujarlos, sino que también se va tras ellos en una búsqueda que debe ser focalizada y persistente. En la "salida" a buscar clientes, el domicilio del trabajador es una "sucursal" en la cual se vende, y también una "estación" donde se organiza una nueva salida para ampliar la red que permite multiplicar las ventas.

La medición del trabajo a domicilio que se realizó en Chile en 1997⁽¹⁰⁾ mostró, sorprendentemente en ese momento, que el peso del trabajo a domicilio en los sectores de comercio y servicios era mayor que en la industria: abarcaba al 51,4 por ciento de quienes se identificaron como trabajadores a domicilio por cuenta ajena, mientras que el 40,3 por ciento realizaba diversas actividades de carácter industrial (y el 8,3 por ciento desarrollaba actividades que no se pudieron especifi-

(10) La Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas, aplicaron un módulo que se agregó a la Encuesta Nacional del Empleo, para detectar el trabajo a domicilio dependiente, en todo el país, en el trimestre mayo-julio de 1997. Se interrogó utilizando un listado de actividades que se sabía eran desempeñados en el domicilio. Por desconocimiento hubo algunas omisiones de actividades que quedaron como "no especificadas".

Se adoptó la definición de la OIT contenida en el convenio 177 sobre trabajo a domicilio, adoptado por la 83ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1996: personas que trabajan por paga produciendo bienes y servicios especificados por un empleador y cuyo lugar de trabajo habitual es diferente al lugar de trabajo del empleador.

car). Esta tendencia se mostró más fuerte entre las mujeres, ya que el 58,5 por ciento de ellas se desempeñaba en el sector terciario (entre los trabajadores varones ese porcentaje llegaba sólo al 18,8 por ciento)⁽¹¹⁾. Cuando tres años después se aplicó nuevamente la encuesta, (esta vez sólo en la Región Metropolitana), los datos mostraron que esta tendencia se intensificaba y que el 56 por ciento de los trabajadores a domicilio se desempeñaba en actividades terciarias o de comercio. Esta vez se amplió el abanico de actividades por las que se interrogaba, desagregando más finamente los servicios y las ventas. En el rubro de "trabajos profesionales", como asesorías, análisis, consultorías, diseños de sistemas, contabilidades u otros, la frecuencia alcanzó al 25 por ciento de los trabajadores a domicilio, mientras que en 1997 había sido del 10 por ciento. La participación de profesionales y técnicos de educación superior ha aumentado, favorecida por los criterios modernos de organización del trabajo que demandan iniciativa, aporte y creación personal a los subordinados, especialmente a los de mayor calificación, al tiempo que se baja el control disciplinario sobre ellos.

Si se considera sólo la Región Metropolitana, donde la comparación puede hacerse con mayor propiedad, los tipos de actividades son las siguientes:

Actividades de los trabajadores a domicilio. Región Metropolitana

	1997 %	2000 %
De producción de bienes	44,7	43,1
De servicios y comercio	45,2	56,0
Otras no especificadas	10,1	0,9

Fuente: Encuesta Suplementaria de Trabajadores a Domicilio 1997 y 2000, Dirección del Trabajo - INE, 2000.

(11) Ver el estudio publicado en **Henríquez**, y otros: *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile*, Cuaderno de Investigación N° 9, Dirección del Trabajo, Santiago, 1999.

Desagregando estas categorías, la Encuesta Suplementaria del año 2000 mostró las siguientes actividades que los trabajadores y las trabajadoras a domicilio desempeñaban:

Principales actividades de los trabajadores a domicilio por sexo Región Metropolitana, año 2000

Principales actividades	Mujeres %	Hombres %
Actividades de servicios		
- Promoción o venta de bienes: equipos telefónicos, cosméticos, artículos de perfumería, ropa y otros	97,6	2,4
- Trabajos profesionales: análisis, asesorías, consultorías, diseño de sistemas, contabilidades y otros	18,1	81,9
- Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico y otros	34,5	65,5
Actividades de producción de bienes		
- Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos y/o artículos para el hogar	90,6	9,4
- Confección, armado o actividades en artículos de metal, plástico o goma, madera, arcilla, greda, cerámica, mimbre, totora, sisal y similares	61,7	38,3
- Confección, armado o actividades en papel o cartón	84,7	15,3

Fuente: Encuesta Suplementaria de Trabajadores a Domicilio Dirección del Trabajo - INE, 2000.

Los estudios de carácter cualitativo que se desarrollaron en varios países latinoamericanos en los mismos años que la medición en Chile, mostraron también cómo el trabajo a

domicilio se extendía a actividades muy distintas a los tradicionales rubros industriales. Diferentes casos dan cuenta de su expansión a sectores modernos de la industria, como química, electrónica, editorial y gráfica e industria de tecnología de información. También aparecieron múltiples actividades de oficina y variadas prestaciones de servicios. Asimismo, se trabaja desde el domicilio en la venta de productos muy diversos, especialmente cosméticos, artículos de bazar, productos para la nutrición y muchos otros; también en la demostración de productos sin venta; en venta y promoción por teléfono o por medios electrónicos, de múltiples artículos o servicios, como fotocopiadoras, cursos, transcripción de grabaciones. Se señalan también servicios de alojamiento o alimentación, de reparación, personales, de diversión, y múltiples servicios técnicos. Hay algunos casos en que la arrendadora de una habitación en su hogar presta algún servicio útil para el uso que el arrendatario da a esa habitación (desempeñándose como ayudante, haciendo marketing, recibiendo clientes o realizando otras actividades parecidas que no requieren calificación).

"El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador" es el acertado título de un libro que da cuenta de esta nueva realidad.⁽¹²⁾

TRABAJADORAS Y TAMBIEN TRABAJADORES A DOMICILIO

El trabajo a domicilio ha sido siempre realizado mayoritariamente por mujeres, y aunque así continúa, los hombres han ido ampliando su participación. Pareciera que la dinámica de desconcentración productiva ha externalizado empleos que eran masculinos y que siguen siendo desempeñados por hom-

bres, como ha ocurrido en distintos rubros de la industria (por ejemplo, la metalúrgica); en el sector industrial se concentraba en 1997 el 72 por ciento del empleo a domicilio masculino. Pero también han accedido los varones a las nuevas ocupaciones que se han creado, como son las de carácter técnico (del área informática, de diseño, contable y otros) y las actividades profesionales, en las que proporcionalmente hay más hombres que mujeres. En nichos modernos del sector servicios, ha aparecido, pues, un segmento de empleo masculino, especialmente en las ocupaciones que requieren calificación más alta.

El crecimiento del trabajo a domicilio masculino es una tendencia que parece ir afirmándose, según mostró la medición siguiente, restringida a la Región Metropolitana, como ya se señaló:

Distribución por sexo de los trabajadores a domicilio. Región Metropolitana

	1997 %	2000 %
Mujeres	80,2	72,8
Hombres	19,8	27,2

Fuente: Encuesta Suplementaria de Trabajadores a Domicilio Dirección del Trabajo - INE, 2000.

Esta información suscita variadas interrogantes: ¿es una opción que algunos trabajadores hombres han tomado más o menos libremente o es el único empleo al que tuvieron acceso en un momento bajo del ciclo económico o de dificultades personales? ¿hay características comunes –de edad, educación, estratificación u otras– en los hombres que trabajan a domicilio? ¿se trata mayoritariamente de hombres con alta calificación, muchas veces profesionales? Si la externalización de trabajo es un proceso con mucha fuerza y expansión, ¿puede el domicilio ser un lugar de desempeño más entre otros y debilitarse su calificación como espacio típicamente femenino? ¿tienen los hombres que

(12) Citado en otros párrafos de este documento, su autora es **Rosario Gallardo Moya**, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla - La Mancha.

trabajan a domicilio una participación más alta en las tareas de reproducción o, por el contrario, construyen en el hogar una modalidad de trabajo segregado?

EL DESAFÍO DE MEDIR EL TRABAJO A DOMICILIO

Según la información existente, el trabajo a domicilio no ha tenido una multiplicación tan vertiginosa como en algún momento se previó y representa una porción menor de los trabajadores asalariados. Así lo indica la investigación en numerosos países, aunque los ejercicios de medición rigurosa han sido escasos. Este juicio es especialmente válido para el teletrabajo⁽¹³⁾. Habría que preguntarse si tales conclusiones son pertinentes cuando la mayor parte de la investigación sobre trabajo a domicilio ha sido cualitativa y, sea por las dificultades que implica o porque no ha suscitado suficiente interés, la medición cuantitativa no ha sido frecuente y las estadísticas por lo general no cuentan con datos para delimitar con precisión el trabajo a domicilio. Sin embargo, se han hecho estimaciones o mediciones parciales y focalizadas, algunas de las cuales, realizadas en países latinoamericanos, son citadas en este documento.

En cualquier caso, las estimaciones parecen indicar que ésta es una modalidad de empleo entre diversas otras que se han mostrado adecuadas para cumplir el mandato de la empresa ligera con eficacia y con ventajas para el capital. Pero, tampoco significa esto que el trabajo a domicilio haya perdido toda significación. En Chile, la medición nacional de 1997 permitió detectar 79.740 trabajado-

res a domicilio dependientes⁽¹⁴⁾, lo que equivale al 1,5 por ciento de la fuerza de trabajo de ambos sexos ocupada en el período, y al 3,9 por ciento de las mujeres ocupadas. De ese total, la mayor parte eran mujeres –82,3 por ciento– mientras los hombres alcanzaban al 17,7 por ciento, lo que en ningún caso es una proporción ínfima.

En Brasil, Paiva Abreu, Sorj y Jorge, indican la cifra de casi 10 por ciento de las personas ocupadas de diez años y más en actividades no agrícolas, para 1990, y de 8,1 por ciento de los trabajadores urbanos para 1995. Para Buenos Aires, Marshall, basándose en datos del censo de 1980, señaló que el trabajo a domicilio alcanzaba al 8 por ciento de la mano de obra industrial y estaba concentrado en los rubros de confección y cuero.

Pero estos diferentes datos no son comparables; se los ha obtenido a través de análisis especiales de encuestas ya aplicadas, sin que se hayan formulado preguntas específicamente encaminadas a captar el trabajo a domicilio. No está claro si cubren sólo a los dependientes o si también incluyen a quienes trabajan de manera autónoma o por cuenta propia. Se pueden considerar como estimaciones que no confirman hipótesis sobre el crecimiento del trabajo a domicilio en los países latinoamericanos.

Buena parte de los esfuerzos para captar el trabajo a domicilio se han dirigido a recoger las particularidades que adopta la dependencia en esta modalidad de empleo, con el objetivo tener mejor base para decidir sobre la aplicación de la ley laboral y de la consecuente protección. En la medida en que se han expresado otras inquietudes orientadas a evaluar la calidad del moderno trabajo a domicilio y el desarrollo que estos trabajadores pueden lograr desde esas posiciones, se hace

(13) "En rigor, y en el ámbito empresarial, el teletrabajo se ha encontrado con un ambiente inicial de desconfianza, a lo que debe sumarse las limitaciones inherentes del teletrabajo, porque *existe un gran número de organizaciones empresariales en las que, por la índole de sus procesos productivos, esta modalidad de trabajo no aparece ni es pensable que aparezca en el futuro...*" (Ugarte, 2004).

(14) Para considerarlos trabajadores a domicilio se exigió que su trabajo se realizara según instrucciones de quien se los encarga y que, además, no pudieran vender el producto directamente en el mercado.

necesario mejorar el diagnóstico del sector que trabaja autónomamente y que está menos elaborado. Si bien la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo a domicilio como un empleo dependiente, otra instancia internacional, la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, usó la expresión "trabajadores fuera del establecimiento" para la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (adoptada en la CISE-93). Así definidos, estos trabajadores "pueden tener empleos asalariados o independientes", pero no se esclarecen los elementos que determinan una y otra categoría. ⁽¹⁵⁾

LA SUBORDINACION EN EL TRABAJO A DOMICILIO ¿SE DESDIBUJA?

Los empleados a domicilio son subordinados que realizan por encargo tareas específicas en un proceso productivo que es mayor y más complejo, que se organiza y se controla desde un puesto central. Sometidos a directivas que emanan de la facultad de decisión propia de las empresas, estos trabajadores no tienen autonomía para desempeñarse.

La subordinación es condición del empleo dependiente, pero su expresión concreta ha experimentado variaciones importantes. La sujeción a instrucciones específicas, estandarizadas, con estrecha vigilancia para asegurar su cumplimiento, fueron los rasgos del patrón de trabajo en la empresa industrial de raíz fordiana del siglo veinte. Pero este modelo se ha desvalorizado, como se sabe, y nuevos criterios de organización orientan hoy la búsqueda de productividad. En las estrategias actuales, el concepto de subordinación se encuentra profundamente modificado, al re-

conocer la empresa que tanto o más importante que disciplinar las conductas laborales de los trabajadores para obtener obediencia y acatamiento, es estimular actitudes que faciliten el aporte innovador que éstos pueden hacer a partir de su experiencia laboral y, sobre todo, del mayor nivel de educación formal y calificación que hoy tienen. Esta concepción del trabajo rebaja la vigilancia directa que por muchos años fue identificada con la subordinación y considerada un factor central de productividad.

Pero la función de dirección propia del empleador se sigue ejerciendo y en virtud de ella se asignan tareas a domicilio como parte del plan o del proyecto productivo. Al encarregar estos trabajos entrega instrucciones u orientaciones. Es cierto que el empleador no organiza cada proceso individual de trabajo, como ocurre al interior de las empresas, pero en alguna medida los planifica y los supervisa: calcula tiempos y fija rendimientos y luego controla el cumplimiento de los plazos y la calidad de los bienes que se elaboran. En el trabajo industrial, además, usualmente distribuye insumos, recoge y transporta los productos. Estas funciones se multiplican cuando la fuerza de trabajo está ampliamente dispersa en numerosos centros de producción (cada domicilio) y un número muy bajo de trabajadores en cada uno. Con esta dispersión, la organización y la coordinación del plan productivo de la empresa se hace complejo, y ello podría estar frenando la incorporación de más empleo a domicilio; difícilmente ésta será la modalidad predominante en una empresa, sino que es, casi siempre, un recurso secundario.

Por otra parte, la tecnología informática cambia la forma de controlar el trabajo, permitiendo que la vigilancia se haga a distancia y disminuyendo la importancia de la comunicación cara a cara en un mismo lugar de trabajo. El empleo a domicilio se ha expandido precisamente en sectores productivos y actividades económicas que se pueden organizar y controlar a distancia, a través de la comunicación moderna de base informática o

(15) Y los define con fines estadísticos como "personas que trabajan para una empresa determinada, o que suministran una cierta cantidad de bienes y servicios a una empresa determinada, de acuerdo con un arreglo previo o con un contrato de dicha empresa, y cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún establecimiento de la empresa" (Mata Greenwood, 97).

telefónica, como es el trabajo intelectual, el de buena parte de las ocupaciones de profesionales y el de muchas ocupaciones administrativas de oficina. Se suele decir que el control a distancia puede ser más preciso, acucioso e inmediato que el que se ejerce en el mismo recinto (como el trabajo en línea).

A veces, en los trabajos intelectuales y profesionales –como diseños, informes técnicos, operaciones frente a clientes que reclaman derechos, tratamiento de datos– la empresa que encarga el trabajo rebaja su control sobre el trabajador, pero se asegura que éste establezca contacto con el cliente a quien se le venderá el producto o se le prestará el servicio final. Puede ocurrir también que la vigilancia estrecha sobre el proceso de trabajo pierda sentido o sea inútil, y ello ocurre cuando se modifican otras condiciones de trabajo, como por ejemplo, la modalidad de remuneración; cuando su monto se determina según los resultados obtenidos o de las metas cumplidas, la supervisión del uso del tiempo perderá importancia y se dirigirá, entonces, a la calidad de los bienes y servicios finales.

Hay, por otra parte, situaciones en las cuales el proceso de trabajo es irrelevante para la rentabilidad de la empresa. Es lo que ocurre en la actividad de ventas que se hacen fuera del establecimiento central, siguiendo el patrón de búsqueda del cliente. Lo que se pide a estos trabajadores es un proceso de trabajo creado en su mayor parte por ellos, y se espera que incorporen factores individuales que aumenten la productividad. La calidad del trabajo se mide, en definitiva, por el acto final de vender. La empresa paga sólo los resultados del trabajo que encargó –la venta del bien o servicio– y deja sin remunerar buena parte del trabajo desarrollado para obtener este resultado (búsqueda de mercados, marketing, traslados, estrategia de comunicación y de seducción del cliente y otros). En estas situaciones, en que la empresa interviene limitadamente en el proceso de trabajo y no le importa su costo, la multiplicación de los trabajadores y su dispersión aparece ren-

table. Ello explica el aumento del trabajo a domicilio en la actividad de ventas.

Pero, además de la planificación y el control del proceso productivo en su dimensión técnica, la empresa que encarga el trabajo gestiona administrativamente la mano de obra a domicilio. El intercambio entre fuerza de trabajo y salario, del cual emanan obligaciones y derechos para una y otra parte, constituye un campo en que la disputa siempre está latente. En el trabajo a domicilio, el incumplimiento total o parcial de la ley ha sido siempre muy frecuente (mucho más que en el empleo típico) y esto exige a la empresa atender a la elaboración y puesta en juego de estrategias adecuadas para enmascarar la relación laboral asalariada. Las condiciones de los acuerdos informales pueden ser complejas, al incluir, por ejemplo, traslados de bienes e insumos, entrega de insumos, arriendo o comodato de maquinaria, traspaso de tecnología, pago de remuneraciones sin atenerse a las normas y sin cumplir formalidades. Los términos de esta relación suelen ser poco claros y la confusión dificulta la solución de los problemas que surjan. En situación de trabajo "en negro", la selección de los trabajadores es una decisión importante y también lo es su reemplazo en caso de enfermedad o de otras emergencias; la capacitación es, asimismo, otro alto reto a la empresa. Cuando la fuerza de trabajo está tan ampliamente dispersa, la gestión de personal se hace más difícil. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los conflictos con los trabajadores a domicilio generalmente son puntuales, porque ocurren en distintos lugares y en distintos momentos, y difícilmente alcanzarán una dimensión alarmante por cuanto el espacio para las relaciones colectivas de trabajo no existe, ni en la ley ni en los hechos. La dispersión pareciera estar impidiendo la reivindicación sectorial colectiva y mantiene a este segmento de trabajadores fuertemente subordinado en una relación que es definida enteramente por el empleador.

Las dificultades para gestionar una fuerza de trabajo tan dispersa parecieran limitar la

expansión del trabajo a domicilio. Sin embargo, la evidencia con que se cuenta indica que esta contención opera más en las actividades tradicionales que en empleos nuevos de sectores modernos, ya que en estos últimos lo que se advierte es una expansión.

En definitiva, una relación de trabajo dependiente no exigiría que exista vigilancia directa sobre el trabajador. Pero hay instrucciones técnicas, órdenes, fijación de tiempos de entrega, cumplimiento de metas, revisión de calidad, devolución de productos con defectos. Son formas de control del trabajo que se complementan con el salario fijado por piezas. Esta vigilancia indirecta ha sido definida como "el sometimiento al ámbito de organización y dirección del empresario y que, según la doctrina jurisprudencial consolidada, no debe ser entendida como subordinación rigurosa y absoluta del trabajador, sino que basta para apreciarla que aquél se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario" (Gallardo, 1998).

EL DOMICILIO NO ES EL UNICO LUGAR DEL TRABAJO "A DOMICILIO"

Los trabajos que las empresas externalizan se cumplen en sitios que pueden ser muy diversos y la elección de uno u otro dependerá, en primer lugar, de la naturaleza de las tareas, pero también de las metas que se exigen, del tiempo que se ha fijado, de la jornada y del horario en que se trabajará y de situaciones particulares de los trabajadores. Puede realizarse el trabajo, entonces, en empresas de reducido tamaño, en talleres pequeños, en locales facilitados por la empresa (como los centros de llamado), en la calle, en el propio hogar, en domicilios ajenos, en ferias, plazas u otros espacios públicos, en lugares privados donde concurren muchas personas (locales de fiestas o reuniones), en medios de transporte, en centros comerciales y en muchos otros sitios. La ciudad tiene infinitos puntos adecuados para la producción de bienes, la realización de éstos o la prestación de servicios.

Aunque el empleo a domicilio se define por el lugar donde se realiza, que es precisamente el domicilio particular del trabajador, esta característica admite cierta flexibilidad y, según la OIT, puede ejecutarse también en otro lugar que el trabajador elija, siempre que sea distinto a los establecimientos de la empresa que hizo el encargo.

En la realidad, buena parte de los trabajadores externos se desempeñan en más de un lugar, sea recorriendo distintos sitios para repetir la misma actividad, sea dividiendo las tareas en partes o fases a cumplir en lugares diferentes. Del desplazamiento que se hace depende, en muchos casos, el incremento de productividad. En la industria, sea la confección u otros rubros, los trabajadores generalmente utilizan su propia casa, pero también la de vecinos que actúan como ayudantes o bien ocupan un local destinado específicamente al trabajo encargado. Muchas veces ni siquiera se mueven para llevar y traer insumos y productos, porque lo hace la empresa. La situación es distinta en muchos trabajos de servicios, especialmente en los de carácter profesional, los cuales se ejecutan en comunicación con la empresa mandante; aquí, el domicilio suele alternarse con el centro de trabajo principal, al que se debe acudir en momentos prefijados, con distinta frecuencia, sea a reuniones en que se controla o se discute el trabajo, sea a ejecutar algunas partes del mismo. También hay casos en que el trabajador puede decidir cuándo concurrir, según lo necesite o lo desee. Los programas de teletrabajo no descuidan los encuentros cara a cara, que son vistos como una fórmula para evitar el aislamiento del trabajador, para fortalecer su sensación de pertenencia a la empresa y asegurar así su lealtad y su productividad. Cuando se trata de un trabajo que consiste en vender bienes o servicios, el domicilio propio es probablemente menos utilizado, ya que la tarea consiste, básicamente en ubicar compradores que están distantes y llegar hasta ellos. Es cierto que esto puede hacerse por medios informáticos, telefónicos u otros que permitan la comunicación a distancia, pero siempre hay también una bús-

queda para contactar personalmente a diferentes compradores potenciales; ello significa que se los buscará en la calle, en otros sitios públicos, tocando a las puertas de oficinas y casas habitaciones o en otros lugares particulares. Por lo tanto, con la extensión del trabajo a domicilio a sectores económicos diferentes de la industria, el lugar del desempeño se ha diversificado y la fijación del sitio en que se realizarán las labores pierde importancia.

Por ello mismo es que la relación que esta modalidad de empleo tiene con el trabajo de la reproducción ha variado. En algunos tipos de empleo, como en la clásica elaboración de bienes, la ejecución requiere de mayor o total permanencia en el propio hogar y ésta es la base sobre la cual las mujeres así empleadas armonizan la participación laboral con las tareas propias del hogar; su presencia continua lleva con frecuencia a que sus familias les demanden trabajo doméstico tal como si ellas no participaran en el mercado. En otros sectores, especialmente en los modernos, el trabajo a domicilio contempla salidas del hogar, que pueden ser obligatorias o voluntarias, pero que interrumpen su comportamiento cotidiano de "dueña de casa" y a veces desmantelan completamente su calificación de tales. Cuando así ocurre, se cancela la posibilidad de armonizar el mundo del trabajo con el de la reproducción, valiéndose de la fusión física de ambos espacios. Queda, entonces, el recurso del uso del tiempo.

A LA BUSQUEDA DE CONDICIONES PARA EL USO FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo ha sido incorporado de maneras muy distintas en las estrategias productivas que se han sucedido a lo largo de la historia, y que tienen siempre en la mira ganar productividad. La fijación de los trabajadores para que cumplieran jornadas prolongadas y continuas conformó una modalidad de trabajo que fue central en la gran producción concentrada, pero que hoy ya no asegura avances productivos; al contrario, para

algunas actividades este formato de trabajo es inútil. La exigencia clave hoy día es el uso flexible del tiempo que se contrata y, en consecuencia, las empresas buscan permanentemente mayor libertad para emplear fuerza laboral en los períodos y en los momentos en que la producción lo demande.

El trabajo a domicilio es una de las modalidades que ha aportado flexibilidad al funcionamiento de las empresas. Estos trabajadores acceden a un empleo que es intermitente y que tiene, al mismo tiempo, altas exigencias de rendimiento, condiciones que, en muchos casos los obligan a cumplir jornadas muy largas, durante todos los días laborales y frecuentemente los días domingos y feriados también. El trabajo en la industria de la confección, por ejemplo, no ha sido para emplear los ratos libres de tareas domésticas que las mujeres pueden tener, sino que normalmente hay cuotas de producción y plazos que ellas deben cumplir. Los datos de distintos estudios así lo avalan. ⁽¹⁶⁾

Pero no ocurre lo mismo con varias actividades de servicios y de comercio que se encargan para ser realizadas en el domicilio de los trabajadores y que no ocupan jornadas extensas. La razón es que el tiempo empleado compactamente puede ser improductivo en algunas actividades de estos sectores. El ejemplo más claro es el de aquellas que deben encontrar clientes frente a quienes deben promover, demostrar o vender productos o

(16) Más del 50 por ciento de las trabajadoras a domicilio de la confección trabaja más del 48 horas a la semana y el 40 por ciento lo hace seis o los siete días, según un estudio del centro de Estudios de la Mujer de 1996 (Díaz, 1999). Coincidiendo con esta información, la investigación de 1997 de la Dirección del Trabajo mostró que los trabajadores en distintos rubros industriales ocupan una jornada mucho más larga que los que desempeñan actividades de servicios y de comercio: 38 horas semanales fue el promedio en las actividades industriales de cualquier tipo; 22 horas semanales en empleos que consisten en realizar trabajos técnicos (como dactilografía o digitación) y 13 horas en la promoción o venta de servicios.

servicios. Para hallar al cliente no basta con trabajar intensamente, hay que trabajar oportunamente y de manera focalizada en los momentos en que es mayor la probabilidad de que la venta o la prestación resulten. Lo que se pide en estos casos a los trabajadores es la disposición a trabajar en cualquier momento, más que la decisión de trabajar en todo momento.

Al contrario de lo que se piensa, estas jornadas cortas significan para los trabajadores una relación laboral más exigente. Si bien no trabajan intensivamente, sino de manera intermitente, el tiempo enteramente liberado de trabajo se ha acortado o simplemente no existe. La comunicación moderna traslada las demandas de trabajo en cualquier momento, irrumpiendo en el espacio privado. Obligados a responder a los llamados de la empresa, (los que en algunos casos requieren respuestas a situaciones de emergencia), esta permanente alerta destruye el descanso, interrumpe el tiempo de ocio e interfiere en la vida de familia de los trabajadores a domicilio. Sus vidas se configuran con esta tensión permanente.

En términos generales, la naturaleza del trabajo es lo que determina cómo utilizar el tiempo para obtener la mayor productividad posible. Hay ocupaciones en las que la productividad aumenta si se realizan fuera de los límites de una jornada ordinaria y ésta es la razón central para desplazarlas hacia el domicilio del trabajador.

En algunas de estas ocupaciones, como en los trabajos profesionales y a veces en la venta de bienes, el trabajador puede ordenar su tiempo con mayor libertad, pero no con entera libertad, nunca a su arbitrio. Siempre hay que responder a metas que el dador de trabajo fija para ser cumplidas en plazos determinados. Los trabajos profesionales pueden requerir, por ejemplo, salidas a buscar información o pueden necesitar conexión con otros países, lo que debe hacerse en horarios fijos o en momentos que se estimen convenientes, aunque sean nocturnos. Y estas exi-

gencias son las que marcan la organización del tiempo de trabajo. Tratándose de ventas, de marketing, de cobranzas, de encuestas, el tiempo se emplea según cuándo se encuentre a los clientes, a los deudores o a los encuestados, y tanto las salidas como los llamados por teléfono o por otra vía deben hacerse en los momentos en que las personas requeridas estén para responder. La ventaja del trabajo a domicilio es, entonces, que emplea más fácilmente tiempo nocturno, en feriados y en general fuera de la jornada ordinaria, y ese uso oportuno del tiempo lo que agrega productividad. En el fondo, el trabajo a domicilio permite una importante prolongación de las jornadas de trabajo, que en el espacio formal de la empresa no es posible lograr.

INTERROGANTES... DESAFIOS

A pesar de las fuertes exigencias sobre el uso del tiempo, de las presiones permanentes para elevar el rendimiento, de la inestabilidad de los ingresos que obtienen, muchos trabajadores a domicilio ven que este empleo les proporciona una mayor libertad que el empleo asalariado. Evadirse de la fuerte subordinación que caracteriza el trabajo al interior de las empresas es un motivo de satisfacción que muchos expresan. Las mujeres subrayan la importancia de contar con mayor libertad para organizar de manera conjunta el trabajo para el mercado y el trabajo para el hogar, combinándolos en secuencias que las asalariadas no podrían proponer. Los trabajadores a domicilio más calificados suelen valorar de manera positiva esta modalidad de participación laboral; muchos de ellos han hecho una elección y no se interesan por opciones distintas, ya que aprecian su situación de trabajo como un espacio donde pueden incidir con expresión propia. Sin embargo, muy pocos de estos profesionales cuentan con protección laboral y por lo general no tienen contrato de trabajo; la alta calificación no parece darles suficiente poder para negociar ventajosamente sus condiciones laborales. En este punto, aparecen interesantes los conceptos de tra-

bajador "autoprogramable" y trabajador "genérico", aportados por Castells. ⁽¹⁷⁾

El uso del tiempo de manera discontinua y en horarios no habituales es lo que permite que el trabajo a domicilio sea muchas veces un segundo empleo y se combine con otra ocupación dependiente o por cuenta propia. ¿Qué masa de trabajo incorporan las empresas a través de estos empleos secundarios? Cuando la modalidad es ésta o cuando los encargos a domicilio son ocasionales, la clasificación de estos trabajadores se dificulta y vale preguntarse por el papel que juega el trabajo a domicilio en su vida laboral. Seguramente muy distinto al de los trabajadores del sector tradicional, cuyo mundo de trabajo está por completo incluido en su hogar; tampoco el de los nuevos teletrabajadores de alta calificación que han optado por empleos que les proporcionan mayor autonomía. Las interrogantes sobre la identidad de estos trabajadores quedan abiertas.

Pero la principal interrogante es sobre la protección más adecuada al trabajo a domicilio, tanto en su formato antiguo como en sus modalidades recientes, y el desafío es conseguir que estos trabajadores salgan del circuito informal de la producción.

BIBLIOGRAFIA

1. BID: *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*, Informe anual sobre el progreso económico y social en la región, 2003, página WEB.
2. **Caffarena, Elena:** *El trabajo a domicilio*, memoria para optar al grado de Bachiller en leyes y ciencias políticas, en Boletín de la Oficina del Trabajo, N° 22, Santiago, 1924.
3. **Díaz Berr, Ximena:** Acumulación flexible en la confección y empleo femenino, en Montero, Cecilia y otros: *Trabajo y empresa entre dos siglos*, editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1999.
4. **Gallardo Moya, Rosario:** *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, IBIDEM Ediciones, Madrid, 1998.
5. **Heikel, María Victoria:** *Trabajadores a domicilio en Paraguay*, Informe de Consultoría, OIT, Ginebra, 1998.
6. **Henríquez, Helia, T. Gálvez, V. Riquelme y T. Selamé:** *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio*, Cuaderno de Investigación N° 9, Dirección del Trabajo, Santiago, 2001.
7. **Henríquez, Helia, Verónica Riquelme y José Luis Ugarte:** *¿Un nuevo trabajo a domicilio?*, en Revista Propositiones N° 32, SUR Ediciones, Santiago, 2000.
8. **Jelin, Elizabet, Matilde Mercado y Gabriela Wyczykier:** *El trabajo a domicilio en Argentina*, Ginebra, 1998.
9. **Lavinas, Lena, Bila Sorj, Leila Linhares y Angela Jorge:** *Trabalho a domicilio: novas formas de contratualidade*, OIT, Ginebra, 1998.
10. **Mata Greenwood, Adriana:** *La medición del trabajo a domicilio: problemas conceptuales y metodológicos*, OIT, 2001.
11. **Olate, Sara:** *Estudio sistemático y crítico de la legislación extranjera y nacional en materia de trabajo a domicilio*, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 83, Santiago, 1995.

(17) El primero es "aquel trabajador que tiene capacidad instalada en él o ella, de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades de trabajo conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo". Los segundos son trabajadores que simplemente tienen sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico, que simplemente reciben instrucciones y ejecutan órdenes y que incluso no les dejan hacer más que eso" (citado en Ugarte, 2004).

12. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Desarrollo, Ginebra y Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima: *Seminario Técnico Tripartito sobre trabajo a domicilio en América Latina*. Informe, Ginebra, 2000.
13. **Rodríguez, Carlos:** *El Trabajo a domicilio en Guatemala*, OIT, Ginebra, 1999.
14. **Ugarte, José Luis:** *El nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Santiago, 2004.
15. **Verdera, Francisco:** *Trabajadores a domicilio en el Perú*, OIT, Ginebra, 1998.
16. **Walker Linares, Francisco:** *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*, Editorial Nascimento, Santiago, 1957.

EMPRESAS MEDIADAS: EL DESAFÍO DE CRECER CONSTRUYENDO ACUERDOS

Entre las diversas funciones que de acuerdo con su Ley Orgánica le corresponde cumplir a la Dirección del Trabajo, está la de realizar todas aquellas acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, entre ellas, las de mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos laborales colectivos.

A su vez, en virtud de la modificación del Código del Trabajo, por la Ley N° 19.579, de 1° de diciembre de 2001, en el artículo 374 bis se estableció la posibilidad, una vez aprobada la huelga en los procesos de negociación colectiva reglada, de solicitar al Inspector del Trabajo, la interposición de los buenos oficios para facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

En consideración a esas facultades legales, y a la necesidad de adoptar medidas que propicien la búsqueda de soluciones concertadas, que privilegien el diálogo y la colaboración, en la solución de los conflictos colectivos, la Dirección del Trabajo ha implementado a partir del año 2002, en todo el país, un sistema de mediación laboral, mediante el cual los trabajadores y empleadores pueden abordar sus controversias e intentar superarlas, auxiliados por un tercero imparcial, quien actúa como facilitador de la comunicación y el diálogo.

Este tercero imparcial, llamado mediador, es un funcionario de la Institución, especialmente formado y preparado en técnicas para conducir estos procesos, facilitando la búsqueda de alternativas de solución, por las propias partes, al establecer planos de equilibrio y equidistancia, que les permitan desenvolverse apropiadamente y construir acuerdos en que ambas se sientan beneficiadas.

El objetivo principal de la mediación laboral es incorporar en las relaciones laborales de nuestro país, una cultura de diálogo y colaboración, que promueva la prevención y solución de los conflictos laborales colectivos.

La Dirección del Trabajo valora la participación de todas las empresas que han tenido acceso al sistema, independientemente de los resultados logrados, reconociendo además la existencia natural de los conflictos en la dinámica de las relaciones laborales, circunstancia que se tuvo en cuenta para poner a disposición de nuestros usuarios esta herramienta alternativa de resolución de controversias.

Como una manera de dar a conocer y destacar los resultados obtenidos en mediación laboral, se incluyen en esta publicación una nómina de empresas que han participado en estos procesos, con resultados positivos, esto es, logrando arribar a acuerdos construidos por las propias partes –empleadores y trabajadores– en ejercicio de su capacidad de diálogo y colaboración mutua.

Esta nómina, que representa una pequeña muestra del total de 480 empresas que estuvieron en mediación en el año 2004, y de las 482 que hasta el mes de octubre de este año han participado, da cuenta de la labor desplegada a través de todo el país, como igualmente de la diversidad de actividades económicas involucradas.

Agradecemos a las organizaciones sindicales y empleadores de las empresas que a continuación se señalan, que en su conjunto involucran a un total de 5.190 trabajadores, por autorizar la inclusión de sus nombres en

la nómina, lo cual esperamos signifique promover una mayor participación y utilización

de la mediación laboral como mecanismo para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

CORPORACION DE DESARROLLO MUNICIPAL DE IQUIQUE y SINDICATO DE TRABAJADORES CORMUDESÍ N° 1	I REGION
AGRICOLA TARAPACA LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	I REGION
CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE ANTOFAGASTA y SINDICATO DE TRABAJADORES CODOCENTES N° 1	II REGION
MAQUINARIAS Y CONSTRUCCIONES CERRO ALTO LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA (FAENA MANTO VERDE)	III REGION
BRIDGESTONE FIRESTONE CHILE S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1	IV REGION
INSITU INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A. y GRUPO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VI REGION
INGENIERIA Y CONSTRUCCION CONOS LTDA. y GRUPO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VI REGION
ASEO Y MANTENIMIENTO S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES CUSTODIAL SERVICE	VI REGION
SEINSA LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VII REGION
ADR SERVICIOS LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VII REGION
RAMON ORMAZABAL MARAMBIO (JARDIN AMELIA) y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VII REGION
TRANSPORTES INNOCENTI Y COMPAÑIA LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	VIII REGION

MASONITE CHILE S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA (PLANTA CABRERO)	VIII REGION
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TEMUCO y SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	IX REGION
CENTRO DE DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO LTDA. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	IX REGION
MODINGER HERMANOS S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	X REGION
SERVICIOS INTEGRALES S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	XI REGION
SODEXHO CHILE S.A. y GRUPO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	XII REGION
PAPELES CARRASCAL S.A. y SINDICATOS DE TRABAJADORES N°s. 1 y 2	REGION METROPOLITANA
INSTITUTO DE EDUCACION RURAL y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	REGION METROPOLITANA
SERVICIO DE LIMPIEZA MECANIZADA SLIM S.A. y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	REGION METROPOLITANA
NESTLE CHILE S.A. y FEDERACION SINDICATOS COMPLEJO INDUSTRIAL MACUL	REGION METROPOLITANA

TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCION

EL TRABAJADOR

de la construcción es aquel que trabaja en construcción y/o reparación de edificios, casas y obras de gran envergadura. Conforme a su especialidad puede ser albañil, carpintero, gáster, electricista, enfierrador y jornalero, entre otros. Está bajo las órdenes del dueño de la obra, de su representante, del contratista o subcontratista. Tiene con una jornada de trabajo definida y con derecho al pago de la remuneración acordada en el contrato por la labor realizada.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCION

- Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato o la obra.
- Obedecer las órdenes del empleador(a) o quien lo represente.
- Utilizar y mantener adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP).
- Conocer las medidas de prevención de riesgos necesarias para desarrollar su trabajo con seguridad, especialmente aquellos en altura y o subterráneos.
- Solicitar al empleador(a) que le informe y lo capacite adecuadamente antes de iniciar cualquier trabajo.

DERECHOS DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCION

- Exigir la escrituración de su contrato y recibir una copia del mismo, debidamente firmada por el empleador(a).

- *Este contrato debe ser firmado por el trabajador y el empleador en un plazo de 15 días, contados desde que comenzó a trabajar. Este plazo es de 5 días si es que el contrato es por obra o faena o aquella durara menos de 30 días.*
- Recibir remuneración por los servicios prestados, la cual deberá ser pagada en la fecha pactada.
- Descanso de al menos media hora para colación.
- Un descanso semanal o bisemanal si lo acuerdan las partes, cuando la faena se encuentra alejada de centros urbanos.
- Tener una jornada ordinaria que no supere las 10 horas de trabajo efectivo por día.
- Acordar por escrito hasta 2 horas extraordinarias diarias cuando sea necesario en la faena, en forma temporal, siempre que no perjudique su salud.
- La duración de este acuerdo no puede superar los 3 meses, pudiendo ser renovado de la misma forma.
- Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.
- Constituir o afiliarse a la organización sindical que represente sus intereses, en conformidad a la ley.
- Negociar colectivamente conforme a la ley.

LAS REMUNERACIONES

- La remuneración debe pagarse con la periodicidad y en la fecha señalada en el

contrato, la que nunca puede ser mayor a un mes.

- No son remuneración los viáticos, las asignaciones de movilización, de colación, del desgaste de herramientas y las asignaciones familiares.
- La remuneración se podrá fijar por unidad de pieza, medida u obra o trabajo a trato. Se podrá fijar, también, por unidad de tiempo, esto es, por día, semana, quinceña o mes.
- El empleador no puede descontar de la remuneración herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

SEMANA CORRIDA

El trabajador que acuerde que sus remuneraciones se pagarán por día o trato, o por una combinación de ambos, tiene derecho a recibir remuneración en dinero por los días domingo y festivos que se den en el respectivo período semanal, la que se calculará de la siguiente manera: dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias ganadas en la semana, por el número de días en que, según el contrato, debió laborar en ella.

No se incluyen para este cálculo las remuneraciones con carácter accesorio o extraordinario, tales como, gratificaciones, aguinaldos y bonificaciones, entre otras.

GRATIFICACION

Es el monto de dinero que le corresponde al trabajador en función de las utilidades de la empresa. Se puede hacer efectivo a través de:

- El reparto de a lo menos el 30% de las utilidades líquidas anuales de la empresa,

lo que se hará en proporción a la remuneración de los trabajadores, o

- El pago del 25% de la remuneración del trabajador con un tope anual de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, cualquiera haya sido en este caso la utilidad líquida de la empresa.

El empleador puede elegir cualquiera de estos dos sistemas, a menos que en los contratos individuales o colectivos vigentes en su empresa, se hubiere comprometido a utilizar uno en particular.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales distribuidas en no más de 6 días ni menos de 5.

La jornada ordinaria se divide en dos partes, dejándose entre ellas, un tiempo de media hora a lo menos para la colación del trabajador. Este período no se considera trabajado para calcular la duración de la jornada diaria.

Si las labores se efectúan en lugares apartados de centros urbanos y se acuerda una jornada de hasta dos semanas ininterrumpidas, se deben otorgar los días compensatorios por los días domingo o festivos trabajados, aumentando en uno, al término de esta.

Si por las especiales características de la obra no es posible aplicar lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a petición del empleador y con el acuerdo de los trabajadores involucrados, un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos, la que tendrá una duración máxima de cuatro años, renovable por igual período o hasta el término de la obra, si ésta tuviese una duración menor.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Son todos aquellos elementos que permiten prevenir o minimizar los efectos ante un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

El uso de los EPP dependerá del riesgo al que se expone el trabajador, de cómo puede ser afectado su organismo y del tiempo de exposición.

Los EPP más frecuentes son:

- *Ropa protectora* la cual protege contra cortes, frío, calor y agua.
- *Calzado protector* o bototo de seguridad con puntera metálica, forro resistente a cortes, caídas, imperfecciones del terreno y adecuado al clima en el que se desarrolla la labor.
- *Casco* liviano que tenga incorporado dispositivos para montar visera y orejeras antirruidos.

- *Protector auditivo* como orejeras adheridas al casco o tapones.
- *Protector ocular* como gafas o caretas.
- *Máscara respiratoria* que protege de gases, vapores y humos presentes en faenas como soldaduras.
- *Guantes protectores* a utilizar, los cuales dependerán del riesgo de la faena a realizar.

COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Toda empresa o faena que ocupe más de 25 trabajadores, debe tener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que debe integrarse por 3 representantes titulares de los trabajadores y 3 representantes titulares del empleador. Además, cada una de las partes, deberá elegir a 3 representantes suplentes para el mismo propósito.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

CONCEDE ACCION PUBLICA TRATANDOSE DE INFRACCIONES A LAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE MENORES^(*)

LEY N° 20.069

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

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Agrégase el siguiente inciso segundo en el artículo 17 del Código del Trabajo:

"Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento."."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 21.11.05.

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

Santiago, 8 de noviembre de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

21 Octubre

- Ley N° 20.065. Modernización, regulación orgánica y planta del personal del Servicio Médico Legal.

28 Octubre

- Extracto de Resolución exenta N° 107, de 20.10.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas y procedimientos respecto de la emisión de Facturas de Compra Electrónicas por parte de emisores de documentos tributarios electrónicos autorizados.
- Extracto de Resolución exenta N° 108, de 24.10.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas y procedimientos de operación referente a la emisión de Liquidaciones facturas electrónicas por parte de emisores de Documentos Tributarios Electrónicos autorizados.

29 Octubre

- Ley N° 20.062. Regulariza situación de ocupaciones irregulares de borde costero de sectores que indica, e introduce modificaciones al Decreto Ley N° 1.939, de 1977.

31 Octubre

- Decreto N° 190, de 18.08.05, del Ministerio de Salud. Determina sustancias cancerígenas para efectos del Reglamento sanitario de manejo de residuos peligrosos.

3 Noviembre

- Resolución N° 604 exenta, de 13.10.05, del Fondo Nacional de Salud. Aprueba arancel de Programa de Prestaciones Valoradas.

5 Noviembre

- Extracto de Circular N° 57, de 31.10.05, del Servicio de Impuestos Internos. Implementa nuevo procedimiento on-line para la emisión de certificados de situación tributaria y de residencia para fines tributarios y para la aplicación de convenio para evitar la doble tributación.

8 Noviembre

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175. Fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

9 Noviembre

- Decreto N° 100, de 4.05.05, del Ministerio de Educación. Sustituye Decreto N° 192, de 2001, que reglamenta el Programa de Pasantías Nacionales para Profesionales de la Educación, en la forma que indica.
- Resolución N° 635, de 7.10.05, de la Contraloría General de la República. Modifica la Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

14 Noviembre

- Ley N° 20.074. Modifica los Códigos Procesal Penal y Penal.
- Decreto N° 1.029, de 8.09.05, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento del Comité Consultivo establecido en el artículo 5°, incisos segundo y tercero, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Título III de la Ley N° 19.882.

15 Noviembre

- Ley N° 20.076. Suspende la inscripción de taxis en el Registro Nacional de Servicios de Transporte de Pasajeros.

16 Noviembre

- Resolución N° 8.756 exenta, de 28.10.05, del Ministerio de Educación. Fija Códigos de Observación del sistema de inspección del Ministerio de Educación.

21 Noviembre

- Ley N° 20.069. Concede acción pública tratándose de infracciones a las normas relativas al trabajo de menores (*publicada en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOINFORMALIDAD LABORAL. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO.
PRESUNCION LEGAL DE VERACIDAD

Recurso de Protección deducido por don Alejandro Celis Núñez, en representación de la empresa "Vicente Alti y Compañía Limitada", en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Valparaíso, declaró sin lugar el recurso de protección deducido en contra de la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, que le aplicó multas a la empresa recurrente por "no escriturar contrato de trabajo", por "no controlar su asistencia y horas trabajadas", por "no entregarle comprobante de remuneraciones y deducciones efectuadas" y por "no declarar las imposiciones respectivas", por montos de 5, 20 y 20 U.T.M. y 13.5 U.F., respectivamente.

La ltma. Corte de Apelaciones sostiene que sólo en el presente recurso la recurrente ha sostenido que el trabajador afectado "presta sus servicios para la empresa en forma independiente, a honorarios", en circunstancias que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, los fiscalizadores tienen la calidad de ministros de fe en sus actuaciones y se presumen verdaderos los hechos por ellos constatados, resultando presumiblemente cierto que el fiscalizador concurrió a la empresa recurrente acreditando allí la presencia física del trabajador y los demás hechos por él denunciados.

Agrega que, la recurrente debe acompañar además de su palabra, algún o algunos antecedentes que hagan verosímil sus argumentaciones, no pudiendo destruir la presunción del legislador con una simple afirmación, teniendo en cuenta, además, lo declarado por el propio trabajador afectado, en el sentido de señalar que es empleado a tiempo completo y que se encuentra en la situación prevista en el artículo 3° del Código del ramo, añadiéndose a ello la presencia física del denunciante en el lugar de trabajo, en horario laboral, argumentos suficientes, a juicio de la Corte, que permiten sostener que no se está en presencia de un acto arbitrario ni ilegal por parte del Servicio.

La Corte Suprema, confirma el fallo de primera instancia, sin más argumentaciones.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Valparaíso, 10 de agosto de 2005.

Visto:

A fojas 9 don Alejandro Celis Núñez, abogado, en representación de la sociedad "Vicente Alti y Compañía Limitada, ambos con domicilio en Viña del Mar calle 3 Oriente N° 685, recurren de protección en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, representada por don Luis Vásquez Vergara y en contra del fiscalizador don René Lillo Olivares, todos con domicilio en calle 3 Norte N° 858, de Viña del Mar, por haberle cruzado 4 multas números 051337205055 raya 1, 2, 3 y 4 notificadas con fecha 25 de mayo de 2005, lo que constituye un acto arbitrario e ilegal.

Las indicadas resoluciones que imponen multas por no escriturar contrato de trabajo al señor José Salinas Droguett; no controlar su asistencia y horas trabajadas, no entregarle comprobante de sus remuneraciones y deducciones efectuadas; no declarar las impositivas respectivas. El monto de las multas son de 5, 20, 20 y 13,5 U.T.M., respectivamente. Más adelante agrega que se trata de un experto técnico en prevención de riesgos que presta sus servicios en la modalidad de trabajador independiente a honorarios.

En lo conclusivo indica que se ha calificado la relación jurídica como laboral, que los recurridos no están facultados para hacer la indicada calificación la que es de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia y no de un ente administrativo, y de esa manera se ha contravenido la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 inciso IV de la Carta Fundamental y que también se ve afectada la garantía del artículo 19 N° 24 del derecho de propiedad sobre las sumas que se pretende pague en forma arbitraria e ilegal. Por lo anterior solicita se deje sin efecto las multas impuestas restableciendo el imperio del derecho.

A fojas 34 y siguientes rola el informe evacuado por Luis Vásquez Vergara, en su condición de Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar, indicando que el recurso es improcedente, ya que no puede ser usado como sustituto jurisdiccional de otras acciones y procedimientos, señalando al efecto algunas sentencias. En relación al fondo indica que en la actuación del funcionario actuante no puede haber ilegalidad, dado que se trata del ejercicio de las facultades D.F.L N° 2 de 1967 y tampoco arbitrariedad, ya que se impusieron las multas una vez verificadas las infracciones, conforme al mismo texto legal, ya que infracción dice relación con los artículos 3°, 7°, 8° y 9° del Código del Trabajo. Por anterior consideran no haber desconocido, vulnerado o amenazado ninguna de las garantías denunciadas por el recurrente de autos y pide rechazar el recurso con costas.

Se tuvo por evacuado el informe del fiscalizador don René Lillo Olivares a fojas 54.

A fojas 55 se trajeron los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

Primero. Que en relación a la petición del recurrido de declarar inadmisibles el recurso, no se dará lugar en atención a que reiteradamente los Tribunales han sostenido de acuerdo al texto del artículo 20 de la Constitución Política de la República, este recurso es sin perjuicio de otros derechos.

Segundo. Que, como consta de las actas de la inspección agregadas a estos antecedentes, el señor fiscalizador don René Lillo Olivares se constituyó en la empresa "Vicente Alti y Cía. Ltda." En virtud de la denuncia formulada por don José Francisco Salinas Droguett, en orden a que trabajaba desde el 26 de febrero de 2003 sin que se escriturara su contrato de trabajo, como corolario de la denuncia se constituyó el indicado Fiscalizador logrando comprobar la veracidad de la

misma y procedió a aplicar las multas recurridas.

Resulta ser un hecho de esta acción las cuatro infracciones.

Tercero. Que la empresa recurrente, sólo en este recurso ha dicho que "el señor José Francisco Salinas Droguett es un experto técnico de riesgos contratado por mi representada para la protección de sus trabajadores. El referido funcionario presta servicios a nuestra empresa en forma independiente, a honorarios...".

Es el caso, que de conformidad a lo preceptuado en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967, los fiscalizadores tienen la calidad de Ministro de Fe en sus actuaciones y se presumen verdaderos los hechos por ellos constatados, así resulta presumiblemente cierto que el fiscalizador concurrió a la empresa recurrente y allí acreditó la presencia física del Sr. Salinas Droguett y los demás hechos del denuncia. A consecuencia de tal situación fáctica se construye la documentación, agregada en estos autos de foja 1 a 3, 19 a 22 y 25 a 33, que da cuenta del cometido del indicado Sr. René Lillo Olivares.

De seguirse el criterio de la recurrente, bastaría con presentar un recurso de protección y alegar que el contrato es de honorarios y en consecuencia en casos de una multa debería siempre la Inspección del Trabajo recurrir a un juicio ordinario laboral para poder sostener su denuncia. Resulta evidente que ese no es el sentido de la ley.

En la especie, el recurrente debe acompañar además de su palabra algún o algunos antecedentes que la hagan verosímil v. gr. contrato de honorarios, boleta de servicios, etc. No se puede destruir la presunción del legislador con una simple afirmación, agrega-

do que la denuncia que antecedió al acto de fiscalización en que el Sr. Salinas Droguett afirma lo contrario, esto es, ser empleado a tiempo completo y encontrarse en la situación del artículo 3° del Código del Trabajo, si a lo anterior se añade la presencia física del denunciante en el lugar del trabajo, en horario laboral, el fiscalizador debe proceder en conformidad a los artículos 7°, 8°, 9°, 476, 477 y 478 del Código del Trabajo, en cumplimiento al cometido funcionario propio del trabajo para el cual esta investido por la administración, específicamente por la Dirección del Trabajo.

Por lo dicho, en la especie, no existe ningún antecedente que permita destruir la presunción de credibilidad que la ley le otorga a un fiscalizador, en orden a lo que éste logró constatar en terreno.

Cuarto. Que, en virtud de lo anterior, no se trata de un acto arbitrario ni ilegal, como se dijo, por lo que al faltar estos elementos el presente recurso de protección no puede prosperar; y en tal caso no es menester referirse a las supuestas garantías constitucionales que se estiman vulneradas.

Y visto, además, lo dispuesto en el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre la materia *se declara sin lugar* el recurso de protección deducido en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar y fiscalizador don René Lillo Olivares, por el abogado don Alejandro Celis Núñez en representación de la sociedad "Vicente Alti y Compañía Limitada".

Regístrese y en su oportunidad archívese.

Redactor Ministro señor Gonzalo C. Morales Herrera.

Rol N° 266-2005.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Accidentes del Trabajo. Cotizaciones. Financiamiento	5.079/123	9.11.05	65
Bono Escolaridad. Ley N° 19.985. Procedencia	4.673/113	25.10.05	36
Dirección del Trabajo. Competencia. Funcionarios Públicos	5.081/125	9.11.05	70
Estatuto Docente. Asignación de Responsabilidad. Monto..	4.675/115	25.10.05	39
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Jornada. Modificación	4.672/112	25.10.05	35
Estatuto Docente. Colegios Técnicos Profesionales. Bonificación proporcional. Monto	5.079/123	9.11.05	65
Estatuto Docente. Colegios Técnicos Profesionales. Remuneración Básica Mínima Nacional. Financiamiento	5.079/123	9.11.05	65
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales Asignación desempeño individual. Procedencia	5.080/124	9.11.05	69
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Asignación desempeño Colectivo. Procedencia	5.080/124	9.11.05	69
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Indemnización. Ley N° 19.933. Procedencia. Nivel Central	4.674/114	25.10.05	38
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Sumarios. Procedencia	5.076/120	9.11.05	55
Estatuto Docente. Remuneraciones. Descuentos	4.677/117	25.10.05	45
Feriado básico. Zona extrema Sur. Feriado Progresivo. Efectos	5.081/125	9.11.05	70
Feriado básico. Zona extrema Sur. Feriado proporcional. Efectos	5.081/125	9.11.05	70
Feriado básico. Zona extrema Sur. Vigencia	5.081/125	9.11.05	70
Jornada de trabajo. Duración. Reducción. Trabajadores Portuarios permanentes. Efectos	5.075/119	9.11.05	54
Organización Sindical. Permiso Sindical. Alcance	5.078/122	9.11.05	58
Organización Sindical. Permiso Sindical. Efectos	5.078/122	9.11.05	58
Organización Sindical. Permiso Sindical. Remuneración	5.078/122	9.11.05	58
Personal No Docente. Sumarios. Procedencia	5.077/121	9.11.05	57
Regla de la Conducta. Beneficios	5.078/122	9.11.05	58
Remuneración. Descuentos. Pérdida pertenencia Empresa .	4.676/116	25.10.05	41
Sistema excepcional de distribución y descanso. Vigencia. Ley N° 19.759. Duración.....	4.960/118	2.11.05	46

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. JORNADA. MODIFICACION.

4.672/112, 25.10.05.

El Colegio San Antonio no se encontró facultado para reducir unilateralmente la duración de la jornada de trabajo de la docente del sector particular subvencionado, doña ..., manteniendo así su carga horaria de 33 horas cronológicas para cumplir labores de coordinación de actividades extraescolares y de inspección.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 79, letra b). Código del Trabajo, artículo 5°. Código Civil, artículo 1545.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el Colegio San Antonio se encuentra facultado para reducir unilateralmente la duración de la jornada de trabajo del personal docente.

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

De conformidad con lo dispuesto en la letra b) del artículo 79 de la Ley N° 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, entre otras, la duración de la jornada de trabajo.

En efecto, la letra b) del artículo 79 del referido cuerpo legal, establece:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

b) "Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, expresa:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por el consentimiento mutuo de las partes.

Corroborado lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

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

De la norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial contrato de trabajo

y anexos suscritos entre Ud. y el Colegio San Antonio aparece que Ud. tiene, con carácter de indefinido, una carga horaria de 33 horas cronológicas semanales, de las cuales 20 horas son para cumplir coordinación de actividades extraescolares y 13 horas para labores de Inspectoría.

Consta, asimismo, que con fecha 29 y 30 de diciembre de 2004, el Colegio le comunicó a Ud. y a la Inspección del Trabajo de Santiago, respectivamente, que su jornada de trabajo a partir de marzo de 2005, sería reducida a 21 horas cronológicas semanales, para ser cumplidas en labores de coordinación de actividades extraescolares, suprimiéndose por tanto las labores de Inspectoría, con indemnización por la rebaja de la carga horaria.

Ahora bien, considerando que el simple aviso a que se le alude en párrafo que antecede constituye sólo una declaración unilate-

ral de voluntad del empleador, preciso es sostener que el mismo, aun cuando fue recepcionado por Ud. no produjo el efecto de modificar la respectiva cláusula sobre duración de su jornada de trabajo, consignada en el contrato que la vincula con el establecimiento educacional mencionado, ya que jurídicamente no puede ser calificado como un acuerdo de voluntad de las partes contratantes, más aún si se considera que continuó permaneciendo a disposición del empleador por las 33 horas cronológicas semanales, según lo reconoce la propia entidad empleadora.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. el Colegio San Antonio no se encontró facultado para reducir unilateralmente la duración de su jornada de trabajo, manteniendo así su carga horaria de 33 horas cronológicas para cumplir labores de coordinación de actividades extraescolares y de inspectoría.

BONO ESCOLARIDAD. LEY N° 19.985. PROCEDENCIA.

4.673/113, 25.10.05.

Al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir la segunda cuota del bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.985, atendido que a dicha fecha ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación.

Fuentes: Ley N° 19.985, artículo 14.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a un docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, le asiste el derecho a percibir la segunda cuota del bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.985, si es que a dicha fecha ya no

tiene relación laboral vigente con la referida Corporación.

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

La referida Ley N° 19.985, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar

y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, dispone en su artículo 14, inciso 1°:

"Concédese por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$35.504, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$17.752 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2005. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

De la disposición legal transcrita se desprende, en lo pertinente, que se otorga por

una sola vez un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 5 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida, aun cuando no perciban esta última por aplicación de la Ley N° 18.987.

Asimismo, aparece que para acceder al pago de este bono, es requisito esencial que los hijos se encuentren cursando regularmente, en su caso, los niveles de enseñanza prebásica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Por último, la norma en estudio establece que el monto del aludido bono se pagará en dos cuotas iguales cada una, la primera en el mes de marzo de 2005 y la segunda en el mes de junio del mismo año.

El tenor literal de la norma legal transcrita y comentada autoriza para sostener que para acceder al pago del bono de escolaridad es menester tener contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que corresponde pagar dicho beneficio, esto es, en los meses de marzo y junio de 2005.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Ud. que al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir la segunda cuota del bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.985, atendido que a dicha fecha ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION. LEY N° 19.933. PROCEDENCIA. NIVEL CENTRAL.

4.674/114, 25.10.05.

A la profesional de la educación que cumple funciones técnico-pedagógicas en el Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, no le asiste el derecho a acogerse al beneficio de la bonificación por retiro voluntario en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 19, inciso 1° y 20, inciso 2°. Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si en su calidad de profesional de la educación que cumple funciones técnico-pedagógicas en el Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, le asiste el derecho a acogerse al beneficio de la bonificación por retiro voluntario en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

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

El artículo 19, inciso 1° de la Ley N° 19.070, establece:

"El presente título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal, integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector".

Por su parte, el inciso 2° del artículo 20 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, do-

cia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los órganos de administración educacional de dicho sector".

De las disposiciones legales antes transcritas se infiere que las normas contenidas en el Título III de la Ley N° 19.070, denominado "De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal" resultan aplicables a aquellos docentes que, como en la especie, desempeñan cargos directivos y técnico pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que el inciso 1° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, que otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hom-

bres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del reglamento de este artículo".

Del claro tenor del artículo precedentemente transcrito fluye que el bono por retiro voluntario que el mismo regula corresponde a los profesionales de la educación que, entre otros requisitos, prestan servicios en establecimientos educacionales del sector municipal, circunstancia ésta que autoriza para sostener que carecen del derecho a la bonificación por retiro voluntario aquellos que, como en la especie, no se desempeñan en dichos establecimientos, sino en el nivel central de la respectiva Corporación.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que con anterioridad, entre los años 1967 a 2002, Ud. haya cumplido funciones docentes en diversos establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Educacional, puesto que los requisitos que la ley exige para la procedencia de la bonificación en comento deben concurrir al momento de impetrar el beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que atendida su calidad de profesional de la educación que cumple funciones técnico-pedagógicas en el Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, no le asiste el derecho a acogerse al beneficio de la bonificación por retiro voluntario en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD. MONTO.

4.675/115, 25.10.05.

La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra obligada a aumentar al docente ... el monto de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, de un 10% a un 15% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 51. Decreto N° 453, de 1991, artículo 123.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Educación de Quilpué se encuentra obligada a aumentarle de un 10% a un 15% de su remuneración básica mínima nacional, la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, atendida la modificación introducida a los montos de la referida asignación por la Ley N° 19.933.

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

El artículo 51 de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto modificado por la letra c) del artículo 12 de la Ley N° 19.933, dispone:

"Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta los siguientes porcentajes máximos calculados sobre la remuneración

básica mínima nacional: a un 25% en el caso de los directores de establecimientos educacionales, a un 20% en el caso de otros directivos y de los jefes de unidades técnico-pedagógicas y a un 15% en el caso de otro personal de las unidades técnico-pedagógicas".

"Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento".

A su vez, el artículo 123 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, dispone:

"El Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad o Corporación Educacional respectiva deberá determinar el porcentaje que le corresponderá percibir a cada cargo de cada establecimiento educacional de su comuna".

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que la ley consagra las asignaciones de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica como un beneficio que tiene su causa en el ejercicio de un cargo directivo o técnico-pedagógico.

Asimismo, se deduce que el monto de la asignación respectiva se calcula sobre la base de un porcentaje de la remuneración básica mínima nacional que perciba el profesional que lo sirva, en relación con cada cargo y respecto de un determinado establecimiento educacional.

Se infiere también de las mismas normas, que la fijación del porcentaje de cada asignación es facultad del empleador, quien debe atender a la matrícula y a la jerarquía

interna del cargo en la dotación del establecimiento respectivo y sujetarse a los topes máximos legales.

Es del caso hacer presente que esta atribución del empleador, armónica y concordante con las demás relativas a las propias de dirección, organización y administración que le competen, no se agota por su primer ejercicio, sino que constituye una facultad permanente, concebida y otorgada como instrumento regulador del beneficio en cuanto éste debe responder a las circunstancias reales en que se desarrolla la labor docente, esto es, en relación con el nivel efectivo de la responsabilidad.

De ello se sigue que la Corporación Municipal podrá modificar el monto de la asignación de que se trata siempre y cuando varíen efectivamente las circunstancias que la ley exige considerar al respecto, es decir, cada vez que se altere la matrícula, la jerarquía interna de los cargos o ambas circunstancias.

Por consiguiente, preciso es sostener que si bien es cierto la Ley N° 19.933 aumentó el monto de la asignación en referencia, no lo es menos que es facultad del empleador determinar el rango porcentual a aplicar de acuerdo a los parámetros ya señalados con los nuevos topes máximos fijados por la ya citada Ley N° 19.933.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra obligada a aumentarle el monto de la asignación de responsabilidad técnico pedagógica, de un 10% a un 15% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio.

REMUNERACION. DESCUENTOS. PERDIDA PERTENENCIA EMPRESA.**4.676/116, 25.10.05.**

No procede que el empleador fundado en una cláusula contractual, ya sea en un contrato individual o colectivo de trabajo, unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de daños y deterioros a los camiones, elementos de trabajo y bienes de su propiedad.

Fuentes: Artículo 58 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente ..., que emita un pronunciamiento sobre la legalidad de los descuentos efectuados por el empleador en razón de la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa, referidos al cuidado de los bienes de la empresa.

La citada cláusula del contrato colectivo vigente, denominada del deber de cuidado y responsabilidad de los trabajadores, dispone:

"En virtud de esta obligación, los trabajadores se comprometen al cuidado y mantención de las maquinarias, vehículos y demás elementos de trabajo que se les facilite la Empresa para el desempeño de sus funciones. Además se comprometen a realizar los servicios de la mejor manera posible y a cumplir sus obligaciones laborales de conformidad a la ley".

"En el evento de que el trabajador faltare al deber de cuidado y responsabilidad referido en esta cláusula, autoriza expresamente a que se le descuente hasta el 12% del Sueldo Base por el período de uno o más meses".

"Se entenderá especialmente que el trabajador ha faltado a la obligación de deber de cuidado y responsabilidad de los trabajadores, en los siguientes casos:

a) Cuando se comprobare que por manejo descuidado o negligencia del chofer, se

provocaren daños de consideración al camión a su cargo, a bienes de propiedad de la empresa y/o terceros, hecho que será debidamente calificado por el Jefe de Operaciones y el Jefe de Mantención.

b) En caso de que el chofer y los auxiliares recolectores ocasionaren daño al camión o elementos de trabajo a su cargo, a causa de negligencia de ellos. Además, en aquellas oportunidades en que existan reclamos por parte de las autoridades municipales los cuales sean debidamente comprobados.

c) En caso de que a los barredores les sea objetado su trabajo por la calidad de la labor efectuada, así como también en aquellas circunstancias en que éstos hagan abandono del trabajo. Lo anterior debidamente comprobado por la Empresa.

d) Cuando el trabajador registrare un máximo de dos inasistencias injustificadas y sin aviso previo, durante el mes correspondiente. Estas inasistencias no podrán ser durante dos días seguidos o dos lunes en el mes, ya que estos hechos constituyen causal de término de contrato de trabajo.

"En las ocasiones en que se proceda al descuento referido a algún trabajador, se hará partícipe de esta situación a la Directiva Sindical. En caso que la Directiva Sindical no estuviera de acuerdo con lo que se determine a este respecto, será la Gerencia General o en su defecto la Gerencia de Recursos Humanos la que en definitiva resuelva".

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de las letras a) y b) de la cláusula transcrita cabe señalar que este Servicio se ha pronunciado anteriormente sobre la legalidad de que las partes de una relación laboral, ya sea vía un contrato individual o vía un contrato colectivo, pacten o acuerden cláusulas que determinen la responsabilidad en casos de pérdida, deterioro o manejo de las herramientas o materiales de trabajo.

En (sic) sentido cabe señalar que el artículo 10 N° 4, del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones":

"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De la disposición transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre las estipulaciones mínimas, el monto, forma y período de pago de la remuneración, de lo cual se infiere que tales disposiciones convencionales constituyen cláusulas de la esencia del contrato de trabajo que no pueden faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el artículo 58 del mismo Código, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en

una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece además que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especies o por

multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico de las disposiciones anteriores legales transcritas en párrafos anteriores, es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que ellas consagran el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él y que el legislador ha establecido explícitamente en el citado artículo 10 N° 4, del Código del Trabajo, con el propósito de que el dependiente tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

Ahora bien, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determina, como ocurre en la cláusula en análisis del contrato colectivo respectivo, se está afectando el objetivo que se pretende con las normas antes comentadas.

Se vulnera, por otra parte, el derecho de rango constitucional que tiene el trabajador en su condición de ciudadano, establecido expresamente en el artículo 19 número 3 de la Constitución Política, que señala:

"La Constitución asegura a todas las personas":

"La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos".

"Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas

y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos".

"La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos.

"Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta".

Este derecho constitucional a la defensa y no ser juzgado en ningún tipo de materia, por comisiones o personas o instituciones que no revistan la calidad de Tribunal de Justicia, se ve gravemente afectada si el empleador determina, por sí y ante sí, las responsabilidades por deterioros o pérdidas en los materiales de trabajo.

Dicho derecho es plenamente aplicable al contrato de trabajo, como lo dispone expresamente el artículo 5° del Código del Trabajo que señala que *"el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

Por consiguiente, no procede que el empleador sea, ni aún con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, quien pueda en los casos de daños o deterioros que sufra el camión a cargo del dependiente, fijar el grado de los daños y el monto del descuento, materia que en definitiva correspondería conocer y resolver en todo caso a las partes contratantes y, a falta de acuerdo, a los Tribunales de Justicia.

Lo anterior, obviamente, sin perjuicio de la facultad del empleador para perseguir la eventual responsabilidad culpable o dolosa que pudiera afectar al dependiente por el deterioro o daños que el camión sufra y de los robos en que se vea involucrado, ejer-

ciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Lo sostenido en los párrafos precedentes es coincidente con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.681/057, de 18.05.89 y Ord. N° 3.175/237, de 16.07.98.

Respecto de la cláusula sexta del contrato colectivo letras c) y d) que establece el descuento de las remuneraciones del trabajador en caso de ausencia laboral y en caso de abandono de los servicios convenidos cabe señalar que el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por otra parte, cabe recordar que el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

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

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubiere convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que si el trabajador se encuentra impedido para dar cumplimiento a su obligación básica de prestar servicios por causas imputables a él y no al empleador, este último se libera de dar cumplimiento a las obligaciones correlativas que le impone el contrato de trabajo, esto es, la de proporcionar el trabajo convenido y la de pagar la remuneración acordada.

Conforme a lo expresado, cabe concluir que, en la especie, el empleador no estaría obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que el chofer se hubiere ausentado del trabajo o encontrándose prestando los servicios abandona el trabajo respectivo.

Finalmente, respecto de la parte final de la letra d) corresponde señalar que la calificación de la existencia y gravedad de una causal de término del contrato de trabajo corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que no procede que el empleador fundado en una cláusula contractual, ya sea en un contrato individual o colectivo de trabajo, unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de daños y deterioros a los camiones, elementos de trabajo o bienes de su propiedad.

ESTATUTO DOCENTE, REMUNERACIONES. DESCUENTOS.**4.677/117, 25.10.05.**

La Bonificación Proporcional y la Unidad de Mejoramiento Profesional, ambas contenidas en la Ley N° 19.070, deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los docentes, por las inasistencias en que éstos incurran.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 41.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente considerar en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los docentes, por las inasistencias en que éstos incurran, la Bonificación Proporcional y la Unidad de Mejoramiento Profesional, ambos beneficios contenidos en el Estatuto Docente.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el artículo 7° del Código del Trabajo, 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".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para la cual fue contratado.

En relación con la norma en comento, esta Dirección del Trabajo reiteradamente ha

sostenido que si el trabajador deja de laborar algunas horas o días de su jornada, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso de tiempo con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador facultado para no pagar remuneración por dicho período.

Por su parte, y en lo que respecta al concepto de remuneración, cabe señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo, establece:

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

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie valuables en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubieren sido expresamente excluidas como tal por el inciso 2° del mismo precepto. Por consiguiente, la ley exige la

conurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluables en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Ahora bien, analizadas a la luz del artículo 41 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado la Bonificación proporcional y la Unidad de Mejoramiento Profesional, establecidas en el Estatuto Docente, posible es afirmar que tales estipendios son constitutivos de remuneración atendido que estamos en presencia de contraprestaciones en dinero que responden al contrato de trabajo y además que no se encuentran excluidos expresamente como tales.

De esta suerte, teniendo presente por una parte que el empleador no se encuentra

obligado a pagar remuneración por las horas o días no laborados por sus dependientes cuando han dejado de trabajar por causas imputables a ellos y, por otro lado, que las asignaciones especiales indicadas constituyen remuneración, posible resulta concluir que tales estipendios deben ser incluidos en el monto de la remuneración a descontar al docente por sus inasistencias al trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Bonificación Proporcional y la Unidad de Mejoramiento Profesional, deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los docentes que prestar servicios en establecimientos educacionales dependiente de las Corporaciones Municipales, por las inasistencias en que éstos incurran.

SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. VIGENCIA. LEY N° 19.759. DURACION.

4.960/118, 2.11.05.

Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1° de diciembre de 2001 tienen una vigencia de cuatro años a contar de esa fecha. Niega lugar a reconsideración de doctrina contenida en el N° 2 del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, incisos penúltimo y final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 110/11, 9.01.04 y 4.962/231, de 27.12.01.

Mediante presentación citada en el antecedente y en representación del Consejo Minero de Chile A.G., solicita reconsideración de la doctrina establecida en el N° 2 del Dictamen N° 4.962/ 231, de 27.12.01, que

concluye que "*Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos por el Director del Trabajo con anterioridad al 1° de diciembre de 2001 tendrán una vigencia de cuatro años a contar de esa fecha*". Funda su petición en las razones de derecho que a continuación se exponen:

- 1) Que la Ley N° 19.759, en su número 12, letra c) sustituyó el inciso final del

- artículo 38 vigente a esa época, por dos nuevos incisos, el último de los cuales, a diferencia de la anterior normativa, estableció un plazo de vigencia de la resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, fijándola en cuatro años, o bien, del tiempo necesario para la ejecución de las obras o faenas, en el caso que se trate de un tiempo menor.
- 2) Que la aludida Ley N° 19.759, aun cuando limitó la vigencia en el tiempo de las resoluciones de que se trata, no estableció ninguna disposición transitoria para los efectos de regular los conflictos en el tiempo que se producirían entre la legislación anterior, que no contemplaba plazo de vigencia alguno, y la nueva normativa que, sí lo establece.
 - 3) Teniendo presente lo anterior, la recurrente estima que debería operar en la materia, la regla general prevista en el artículo 9° del Código Civil que contempla el principio de irretroactividad de la ley, como también, la contemplada en el artículo 52 de la Ley N° 19.980, que establece bases de los procedimientos administrativos, el cual recoge el mismo principio.
 - 4) Que el principio de irretroactividad de la ley tiene su principal fundamento en el derecho de propiedad que consagra el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República que asegura el derecho de las empresas mineras "al dominio de la autorización conferida por el Director del Trabajo, incorporada a su patrimonio por un acto válido y que les ha permitido desarrollar su proyecto minero en las condiciones señaladas".
 - 5) Que el acto administrativo en virtud del cual el Director del Trabajo otorgó autorización a las empresas mineras para pactar sistemas excepcionales sería objeto de invalidación por la propia administración, vulnerando así, los derechos adquiridos de los particulares.
 - 6) A todo lo anterior se agrega Informe en Derecho del profesor de Derecho Civil Sr. Carlos Peña González, en cuya primera parte se distingue entre retroactividad de la ley en sentido propio e impropio; en la segunda, las diversas soluciones que la tradición del derecho civil ha formulado para el caso del efecto temporal de las leyes; en la tercera parte se analiza la situación de la temporalidad de las leyes en conformidad al ordenamiento jurídico vigente y en la parte final de dicho informe se establece la conclusión a que se arriba, conforme a la cual "a la luz del derecho vigente en Chile, no es admisible conferirle retroactividad impropia a la ley (o lo que es lo mismo, efecto inmediato) si con ello se lesiona derechos subjetivos o se traicionan expectativas que los sujetos han elaborado al amparo de decisiones de la autoridad. Tampoco es admisible conferirle retroactividad impropia a la ley, si esa interpretación, bajo un criterio de ponderación, no es necesaria ni adecuada".
- De acuerdo a lo sostenido por dicho autor –tras analizar la teoría de los derechos adquiridos y de las meras expectativas–, la cuestión de si es admisible una regla retroactiva, no es un asunto de temporalidad sino de los derechos o garantías involucrados. Sostiene así, que si la retroactividad es una cuestión puramente temporal, es inadmisiblesi al conferírsela a la ley se acaba lesionando algún derecho o garantía, como sucede, por ejemplo, con el derecho de propiedad que consagra el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República.
- Manifiesta, asimismo, que el desarrollo del derecho comparado demuestra que la proscripción de la retroactividad se alcanza también a través de otras garantías como son el concepto de estado de derecho y la regla de ponderación de

bienes, según el primero de los cuales, para juzgar la admisibilidad de una ley retroactiva es imprescindible hacerlo sobre la base del estado de derecho, con plena garantía del principio de la protección de la confianza y seguridad jurídica. Por su parte el segundo, implica sopesar, a la luz de los bienes o principios en pugna, si la medida es equilibrada o proporcionada, situación que en el caso de la doctrina impugnada no fue considerada, toda vez que se otorgó efecto inmediato a la Ley N° 19.759, aplicando el plazo de vigencia allí establecido respecto de Resoluciones dictadas al amparo de la anterior normativa, medida que, según su parecer, no resulta necesaria ni adecuada, teniendo presente especialmente el análisis del derecho comparado.

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 38 del Código del Trabajo, en sus dos últimos incisos, establece:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema".

"La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años".

De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

De las citadas disposiciones se desprende, además, que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Al respecto, debe tenerse presente que la resolución que autoriza determinados sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos constituye un acto administrativo que, como tal, es susceptible de modificación o complementación con el objeto de adaptarlo a las nuevas condiciones que exija el ordenamiento jurídico en un momento determinado.

De esta suerte, considerando que conforme a las actuales disposiciones contenidas en el inciso final del artículo 38, las resoluciones en comento necesariamente deberán tener una vigencia de cuatro años, salvo tratándose de aquellas dictadas para la ejecución de una obra o faena determinada, y teniendo presente, además, la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley, el dictamen impugnado concluye que resulta aplicable respecto de las resoluciones dictadas con anterioridad a la vigencia de la ley modificatoria citada, -19.759- el plazo que en ella se señala, vale decir, cuatro años, contado en este caso partir del 1º.12.2001.

Ahora bien, de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra expresamente en el artículo 5º, inciso 2º del Código del ramo.

Por su parte, el principio del efecto inmediato de la ley o retroactividad impropia, se traduce en que la ley nueva rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor, sin permitir la subsistencia de la ley antigua, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que ésta regía. Los efectos de la ley antigua producidos después de la promulgación de la nueva norma quedan sujetos a ésta, por aplicación de dicho principio.

En opinión de los autores más adelante citados, *"El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La ley nueva se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produz-*

can en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después. Por lo tanto, en principio, la ley nueva debe aplicarse inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia, de acuerdo con la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho día determina la separación de los dominios de las dos leyes". (Curso de Derecho Civil, Tomo I, A. Alessandri, M. Somarriva, A. Vodanovic, pág. 214).

En opinión del tratadista francés Paul Roubier, citado por la autora M. Teresa Díaz Aznarte en su obra "Teoría general de la sucesión de las normas en el tiempo" el efecto inmediato de la nueva ley significa que ésta, desde su promulgación, será aplicable además de las situaciones jurídicas que surjan con posterioridad a ella, a los efectos futuros de situaciones jurídicas pasadas.

Comentando la teoría de Roubier, la autora citada señala: *"De acuerdo con esta construcción, el principio de irretroactividad supone que, como regla general, si el legislador no dispone lo contrario, la nueva ley no tendrá efectos retroactivos, esto es, no desplegará su eficacia respecto a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos ya se hayan consumado, pero gozará del denominado "efecto inmediato" de manera que desde su entrada en vigor, será de aplicación tanto a las situaciones jurídicas posteriores y sus correlativos efectos, como a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos aún no se hayan producido en el momento de la promulgación de la ley en cuestión".* (Ob. citada, pág. 82).

Agrega: *"lo que realmente está defendiendo este autor, es una concepción restringida de lo que debe entenderse en sentido técnico por retroactividad. De acuerdo a ello, nos encontramos en presencia de una disposición normativa de efectos retroactivos únicamente cuando*

ésta alcanza a situaciones jurídicas consumadas y a consecuencias de las mismas igualmente realizadas". (Ob. citada, pág. 83).

En su obra "Los conflictos de las leyes en el tiempo", Tomo I, págs. 558 y 559), Paul Roubier explica el fundamento del efecto inmediato de ley, señalando que éste reside en que *"nosotros vivimos bajo el régimen de unidad de la legislación y no se concibe que leyes diferentes puedan regir simultáneamente situaciones jurídicas de la misma naturaleza porque ello constituiría un peligro para el negocio jurídico"*.

Sobre dicha base el mismo autor agrega, *"El efecto inmediato se justifica también, pues, por una necesidad de seguridad jurídica"*.

El efecto inmediato de las normas laborales, ya analizado en párrafos que anteceden, ha sido ampliamente reconocido por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Así, la Excma. Corte Suprema, pronunciándose sobre el tope de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, en sentencia de 12.06.02, recaída en causa Rol N° 3.557 ha resuelto que *"las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rigen in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias disponga lo contrario"*.

Igualmente, en causa Rol N° 4.306-00 y por sentencia de 23.05.01, la misma Corte ha sostenido que *"atendido el carácter de orden público de las leyes laborales, éstas rigen in actum y afectan a las personas que a la fecha de la dictación de la Ley N° 19.010 hayan tenido contrato de trabajo vigente y que su última remuneración exceda de las noventa unidades de fomento"*.

Cabe agregar que en el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitu-

cional Chileno, el cual, al resolver una cuestión de constitucionalidad del proyecto de reforma del artículo 6° del D.L. N° 2.200, de 1978, en sentencia de 29.11.82, y citando un informe de la Comisión de Legislación y Justicia del Senado, señala: *"en el caso de la Ley N° 7.295, que ha establecido los llamados sueldos vitales, la intervención del legislador en las relaciones entre particulares ha tenido su origen en la obligación que le asiste al Estado de velar porque cada habitante tenga un mínimo de bienestar, adecuado, como dice nuestra Constitución, a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de su familia. Las leyes que dicta al efecto son leyes de orden público, que se imponen a la voluntad de los contratantes y cuyos derechos no pueden ni siquiera renunciarse. Ellas, como las de derecho público, rigen también in actum y no dan origen a derechos adquiridos"*.

De esta forma y en virtud del señalado efecto inmediato, las nuevas leyes que van conformando el ordenamiento jurídico laboral –salvo la existencia de normas transitorias que regulen las situaciones no afinadas o terminadas bajo el imperio de normativas anteriores– rigen, en forma inmediata desde su entrada en vigencia, sin que pueda admitirse la subsistencia de aquellas aún a pretexto de que determinadas situaciones se hayan iniciado estando éstas vigentes.

Así, y a vía de ejemplo, a partir del 1° de enero de 2005, la nueva jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales que prevé el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, salvo los casos de excepción que el mismo cuerpo legal regula, resulta aplicable a todos los trabajadores, sea que su relación laboral haya nacido bajo el imperio de esta última normativa o bajo la legislación que regía con anterioridad y que establecía un límite máximo ordinario semanal de 48 horas. Lo mismo sucede con otras

normas laborales consagradas en el Código del Trabajo, entre ellas, la establecida en el N° 12, de la Ley N° 19.759 que nos ocupa.

Atendidos los citados fundamentos, resulta viable sostener, ratificando la doctrina impugnada, que el plazo de vigencia de las resoluciones de que se trata, establecido por la Ley N° 19.759, resulta aplicable tanto para aquellas dictadas a partir del 1°.12.2001, fecha de entrada en vigor del mencionado cuerpo legal, como también, para aquellas dictadas con anterioridad a dicha fecha, pero que se encontraban vigentes al 1°.12.2001.

No altera la conclusión anterior el argumento esgrimido por el profesor Sr. Carlos Peña, en cuanto a que a la luz del derecho chileno vigente, no resulta admisible conferirle retroactividad impropia a la ley, como lo ha hecho esta Dirección en el N° 2 del dictamen impugnado, si con ello se lesionan derechos subjetivos o se traicionan expectativas que los sujetos han elaborado al amparo de las decisiones de la autoridad, como tampoco, si la interpretación en tal sentido, bajo un criterio de ponderación ampliamente admitido, no es ni necesaria, ni adecuada.

En efecto, si bien es cierto que la argumentación referida resulta plenamente válida en el ámbito del derecho común, no ocurre lo mismo con el derecho laboral en que no se presenta el problema de la indeterminación interpretativa de la irretroactividad de la ley, toda vez que el carácter de orden público que detentan las normas que lo conforman implica que, por esta sola circunstancia, éstas tienen un efecto inmediato, sin que resulte necesario, por ende, efectuar una labor de ponderación de los principios en conflicto, como se sostiene en el informe en comento.

Sin perjuicio de ello, resulta necesario precisar que, según la doctrina, *"la ponderación es un método para la resolución de cierto tipo de antinomias o contradicciones normativas. Desde luego, no de todas: no de aquellas que puedan resolverse mediante alguno de los criterios al uso, jerárquico, cronológico o de especialidad"*.

Tal condición no se da en la situación que nos ocupa, por lo que la ponderación a que alude el recurrente no resulta pertinente si se considera que los principios en pugna, esto es, el de la protección de la confianza y el de protección del trabajador no son equivalentes y derivan de distintas fuentes, el primero, del derecho civil y, el segundo, de la legislación laboral.

De esta suerte, para resolver la materia en que incide el presente pronunciamiento, bastaría con recurrir a la regla de la ley especial, plenamente aplicable en la especie, la cual se traduce en que debe darse prioridad al principio más específico en relación a la materia regulada por la norma interpretada.

Así, en la interpretación administrativa que nos ocupa, debe primar el principio más especial, que no es el de protección del trabajador simplemente, sino el que deriva del denominado in dubio pro-operario, ampliamente reconocido por nuestra jurisprudencia judicial como regla obligatoria de interpretación legal, según el cual, existiendo dudas sobre la interpretación que ha de darse a una determinada norma laboral, debe primar la que sea más favorable al trabajador, por sobre la que favorezca la protección de la confianza del empresario.

Lo anterior no se traduce necesariamente en la asignación de un derecho subjetivo, sino en el mejoramiento en una situación jurídica de protección, como ocurre, precisamente, con el trabajador

afecto a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, que ve limitado el efecto temporal del acto administrativo que otorgó la respectiva autorización, asegurando con ello la mantención de las condiciones necesarias para su obtención.

En relación con el principio que nos ocupa, la Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia de 25.10.04, recaída en los autos Rol N° 439-02, ha resuelto: *"Que el principio pro-operario, reconocido como inspirador de un derecho estamental, como lo es el Laboral, sólo autoriza flexibilizar los cánones o patrones de interpretación en beneficio de los trabajadores, en presencia de situaciones jurídicas de dudosa o incierta calificación, a fin de evitar la consumación de injusticias o iniquidades que puedan perjudicar la parte más débil de la relación laboral"*.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte de Apelaciones de San Miguel en sentencia de 25.10.04, autos Rol N° 266-2004 al establecer: *"Que, en el derecho del trabajo se establece la regla in dubio pro-operario según la cual si una norma puede entenderse de diversas maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador. Criterio que también es aplicable a los casos de duda para valorar el alcance o significado de la prueba"*.

Finalmente, y en cuanto al argumento basado en la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los órganos de la Administración, cabe señalar que de conformidad a la facultad que otorga al Director del Trabajo, tanto el artículo 1°, letra b) como el artículo 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, a dicha autoridad administrativa le corresponde *"fijar de oficio o a petición de parte por medio de*

dictámenes el sentido y alcance de las leyes del Trabajo".

De acuerdo a lo sostenido por este Servicio en Dictamen N° 110/11, de 9.01.94, *"esta facultad de carácter exclusivo de interpretar la legislación y reglamentación social, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contempla el artículo 3° de la Ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde sea desempeñado únicamente por este Servicio"*, resolviendo, sobre dicha base que *"no resulta aplicable en la especie, la regulación del procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 19.880"*.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico la señalada conclusión encuentra su fundamento en la doctrina sustentada por la Contraloría General de la República en el Of. N° 39.353, de 10.09.03, dirigido al Servicio de Impuestos Internos, entidad fiscalizadora de igual naturaleza que la Dirección del Trabajo, de suerte que le es aplicable la misma jurisprudencia respecto de la materia tratada.

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación a la materia específica a que se refiere el artículo 52 de la citada ley, invocado por el recurrente, cabe señalar que si bien es cierto dicho precepto consagra la irretroactividad del acto administrativo, no lo es menos, que de acuerdo a él, dicho acto podrá operar en forma retroactiva si produce efectos favorables para los interesados y no lesiona derechos de terceros.

De ello se sigue que aún en el evento de que se estimara que la señalada norma resulta aplicable en la especie, la doctrina impugnada no transgrediría tampoco el mandato legal que en ella se contiene, atendido que la circunstancia de que ella haya hecho extensivo el plazo general

de vigencia de cuatro años de las Resoluciones que autorizan un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que establece la Ley N° 19.759 a aquellas dictadas con anterioridad a la fecha en que ésta comenzó a regir, resulta favorable para los interesados y no lesiona derechos de terceros.

En efecto, el establecimiento de dicho plazo, lejos de causar un perjuicio, resulta favorable para las partes de la relación laboral, vale decir, para los trabajadores y el empleador. Para los primeros, por cuanto la fijación de un plazo les asegura el establecimiento de un límite temporal al régimen excepcional a que se encuentran afectos, el cual hasta antes de la dictación de la ley no existía, lo que evidentemente les garantiza la adecuada mantención de las condiciones que se tuvieron en vista al otorgar la respectiva autorización y cuyo incumplimiento impediría a la parte empleadora solicitar y obtener la renovación del sistema.

Para el empleador, las ventajas saltan a la vista puesto que la aplicación de un plazo determinado de vigencia de las antedichas Resoluciones importa una situación de certeza jurídica y seguridad que les permitirá adoptar las medidas

necesarias para planificar sus proyectos e inversiones y lograr las metas de producción propuestas.

La fijación de un plazo de vigencia para las resoluciones de que se trata tampoco lesiona derechos de terceros, toda vez que la ley permite al empleador solicitar la renovación del sistema en iguales o similares términos al ya autorizado, dando cumplimiento para ello a los requisitos legales y administrativos pertinentes.

Por consiguiente, en mérito de todo lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso es concluir que la doctrina contenida en el punto 2) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, ya transcrita, se ajusta plenamente a derecho por lo que no resulta procedente su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1° de diciembre de 2001 tienen una vigencia de cuatro años a contar de esa fecha. Rechaza solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en el punto N° 2 del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01.

JORNADA DE TRABAJO. DURACION. REDUCCION. TRABAJADORES PORTUARIOS PERMANENTES. EFECTOS.

5.075/119, 9.11.05.

Sobre criterios básicos que regulan la incidencia de la reducción de la jornada ordinaria máxima legal dispuesta por la Ley N° 19.759, en el caso de los trabajadores portuarios permanentes.

Fuentes: Ley N° 19.759, artículo único, N° 7, letra a). Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictamen N° 4.338/168, de 22.09.04.

En relación a diversas solicitudes, tanto de organizaciones sindicales como gremiales, relativas a la procedencia de adecuar la jornada de trabajo de los trabajadores portuarios permanentes a la nueva jornada ordinaria máxima legal de 45 horas semanales, vigente a partir del 1° de enero del presente año, se ha estimado conveniente la emisión de un dictamen marco que establezca los criterios básicos que regulan la materia.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que este Servicio mediante Dictamen N° 4.338/168, de 22.09.04, fijó el alcance e incidencia de la modificación introducida por la Ley N° 19.759 respecto de diversas materias, estableciendo en los dos primeros párrafos del punto 2) lo siguiente: *"es necesario señalar, acorde a lo manifestado en el punto precedente, que a contar del 1°.01.2005, la duración máxima de la jornada de trabajo de 48 horas semanales –y cualquiera superior a las 45 horas– convenida en contratos individuales, reglamento interno o en instrumentos colectivos de trabajo, debe entenderse rebajada, por el solo ministerio de la ley, a 45 horas semanales, no siendo necesario, por ende, la modificación expresa de la respectiva cláusula contractual o reglamentaria, en su caso"*.

"En relación con lo anterior cabe precisar que si por acuerdo de las partes se hubiere pactado una jornada de trabajo de 45 horas o menos, la reducción legal a 45 horas semanales, a contar del 1° de 01.05, no tendrá incidencia alguna en la respectiva jornada convencional, por lo que los empleadores que se encuentren en tal situación no estarán obligados a reducir proporcionalmente dicha jornada".

Ahora bien, si los trabajadores portuarios de que se trate tuvieren pactada una jornada semanal de trabajo de 48 horas, superior al límite máximo semanal para la jornada ordinaria de trabajo vigente a partir del 1° de enero del presente año, al tenor de lo señalado en el precitado dictamen, no cabe sino concluir que dicha jornada deberá entenderse rebajada, por el solo ministerio de la ley, a 45 horas semanales a partir de la citada fecha.

En lo que respecta al descanso dentro de la jornada, previsto en el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo para los efectos de la colación, cabe manifestar que esta Dirección en el mismo pronunciamiento referido anteriormente, en su punto 3), luego de transcribir la citada norma legal, señala:

"De la mencionada disposición legal se infiere que la ley ha establecido en forma obligatoria la división de la jornada diaria de trabajo en dos partes, dejando entre ellas, un lapso mínimo de media hora para colación, período éste que no se considera trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria".

"Al respecto es necesario precisar que la nueva normativa sobre duración de la jornada ordinaria semanal no contempla disposición alguna en relación con la materia, circunstancia que permite sostener que el artículo 34 en comento se mantiene plenamente vigente y, por lo tanto, el período de colación no podrá ser inferior a 30 minutos. En el evento de haberse pactado un lapso superior para tales efectos, éste debe mantenerse en iguales términos.

De igual forma, si el empleador y trabajador pactaron, en forma expresa o tácita, que el tiempo destinado a colación formaría parte de la respectiva jornada ordinaria de trabajo, en opinión de este Servicio, dicho pacto no puede verse alterado por la sola

circunstancia de haberse reducido la duración de la jornada ordinaria semanal".

Por consiguiente, aplicando la doctrina enunciada precedentemente es posible sostener que el tiempo destinado a colación no debe verse alterado por la reducción de la jornada a 45 horas semanales, sea que se encuentre o no formando parte de la jornada diaria de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que para los efectos de pronunciarse respecto a si el precitado beneficio se encuentra o no imputado a la jornada de trabajo, resulta necesario conocer la situación particular de cada empresa al respecto, antecedente que deberá proporcionar el correspondiente informe de fiscalización emitido a requerimiento de los respectivos interesados.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. PROCEDENCIA.

5.076/120, 9.11.05.

Resulta procedente que una Corporación Municipal inicie sumario administrativo en contra de un profesional de la educación, sin haber realizado previamente una investigación sumaria, para los efectos de la aplicación de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, sujetándose para tales efectos al procedimiento previsto en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letra b).

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que una Corporación Municipal inicie sumario administrativo en contra de un profesional de la educación sin haber realizado previamente una investigación sumaria y, si corresponde aplicar los procedimientos previstos en la Ley N° 18.883 para la tramitación de los mismos.

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

Revisada la normativa del Estatuto Docente, aparece que los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se rigen por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo, salvo en lo concerniente a la aplicación de la causal de la letra b) del artículo 72 del referido Estatuto, en

que corresponde aplicar las normas de la Ley N° 18.883, esto es, el Estatuto Administrativo Municipal, particularmente en sus artículos 127 a 143, que regulan el procedimiento del sumario administrativo.

De ello se sigue entonces que el legislador, tratándose del personal en comento, no ha hecho aplicable de manera íntegra las normas del Título V de la Ley N° 18.883, referida a la responsabilidad administrativa que consagra, además de las disposiciones del sumario administrativo, las de la investigación sumaria y el régimen de sanciones, no correspondiendo por tanto aplicar las dos últimas a los docentes de que se trata.

En efecto, el artículo 72 letra b), de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

"En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a

un profesional de la educación que cumpla funciones docentes, técnico pedagógicas o directivas, la designación de fiscal deberá recaer en un profesional de la educación que realice labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma Municipalidad o Corporación. En el caso que en las comunas hubiere sólo un establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del Departamento de Administración Educacional Municipal. El tiempo que el fiscal –docente de aula– utilice en la investigación, deberá imputarse a sus horas de actividades curriculares no lectivas".

De esta forma, dando respuesta a la consulta formulada, preciso es sostener que la entidad empleadora, no se encuentra obligada a iniciar en forma previa a un sumario administrativo para los fines de poner término a la relación laboral, cuando procediere, una investigación sumaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria transcrita y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que resulta procedente que una Corporación Municipal inicie sumario administrativo en contra de un profesional de la educación, sin haber realizado previamente una investigación sumaria, para los efectos de la aplicación de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, sujetándose para tales efectos al procedimiento previsto en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883.

PERSONA NO DOCENTE. SUMARIOS. PROCEDENCIA.**5.077/121, 9.11.05.*****No resulta procedente que una Corporación Municipal instruya sumarios administrativos al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de dicha entidad.***

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 4°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que una Corporación Municipal instruya sumarios administrativos al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de dicha entidad.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que la Ley N° 19.464, en la parte pertinente de su artículo 4°, establece:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883".

De la norma legal preinserta aparece que el personal por el cual se consulta se rige en sus relaciones laborales por las disposiciones

del Código del Trabajo y de manera excepcional por las normas del Estatuto Administrativo Municipal, en lo concerniente a los permisos administrativos y a las licencias médicas, sin perjuicio del derecho al beneficio remuneracional previsto en la referida Ley N° 19.464.

De ello se sigue, entonces, que el legislador, tratándose del personal en comento, no ha hecho aplicable las normas del Título V de la Ley N° 18.883, referida a la responsabilidad administrativa, entre las cuales se encuentran las disposiciones del sumario administrativo, las de la investigación sumaria y el régimen de sanciones.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta procedente que una Corporación Municipal instruya sumarios administrativos al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de dicha entidad.

ORGANIZACION SINDICAL. PERMISO SINDICAL. ALCANCE. EFECTOS. REMUNERACION. REGLA DE LA CONDUCTA. BENEFICIOS.

5.078/122, 9.11.05.

- 1) *La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven.*
- 2) *El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas.*
- 3) *El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.*
- 4) *La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa ... por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.*

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 249 y 252. Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.466/107, de 21.06.88; 0066/001, de 4.01.95 y 2.697/202, de 29.06.2000.

Mediante presentación del antecedente ... se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias relativas a los permisos sindicales contemplados por el artículo 249 del Código del Trabajo.

1) Alcance de la expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", utilizada por el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo.

2) Si el tiempo de permiso utilizado por los dirigentes de la organización de que se trata debe consignarse en la liquidación de sueldo correspondiente como descuento por horas o días no trabajados en el mes o, por el contrario debe pagárseles la remuneración mensual correspondiente a treinta días.

- 3) Si el descuento por el empleador de las remuneraciones de los dirigentes que hacen uso de los permisos que le otorga la ley incide en el pago del subsidio correspondiente cuando éstos se han acogido a licencia médica.
- 4) Si el tiempo que los dirigentes utilizan para dar cumplimiento a las citaciones de autoridades públicas debe ser descontado del mismo modo que las horas de permisos sindical que la ley concede a los dirigentes.

Por su parte, los directores sindicales de la organización constituida en la empresa recurrente, en respuesta a traslado conferido por este Servicio con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, manifestaron, en síntesis, que desde el 19.01.2004, fecha de constitución de la organización que representan, el empleador ha otorgado facilidades para el desempeño de las funciones propias de su cargo, permitiendo la utilización de un mayor número de horas que el mínimo legal establecido por ley para tal efecto, las cuales son descontadas íntegramente del sueldo base mensual.

Agregan que las diferencias de opinión con la empresa tienen su origen en la modalidad impuesta por el empleador, consistente en consignar los descuentos a que se ha hecho referencia en las respectivas liquidaciones de sueldo como días de permiso, lo cual no se ajusta a la realidad, por cuanto se trata de descuentos que tienen como causa la utilización de horas de permiso sindical, en conformidad a la ley y por tanto, en su opinión, en la liquidación de sueldo respectiva debería aparecer el sueldo base correspondiente a los 30 días laborados, sin perjuicio de descontar las horas de permiso sindical.

Señalan, igualmente, que desde la constitución del sindicato que dirigen, el em-

pleador nunca ha descontado el tiempo utilizado en las citaciones practicadas por autoridades públicas, lo que a su juicio, de acuerdo a lo previsto por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo y a la doctrina de la Dirección del Trabajo, autorizaría a afirmar que al respecto se ha configurado un consenso de voluntades que no exige requisitos ni formalidad alguna para su perfeccionamiento.

Por último, hacen presente que, en conformidad a lo dispuesto por la norma precedentemente citada, el tiempo utilizado en labores sindicales se entiende trabajado para todos los efectos y, por ende, no puede consignarse en la liquidación de sueldo respectiva como días no laborados sino como horas utilizadas en el mes respectivo para dichos efectos y que en el referido documento debe igualmente consignarse que los días trabajados por los dirigentes son 30 en el respectivo mes, sin perjuicio de que el sindicato haga entrega a la empleadora, del monto de dinero correspondiente, para los efectos del pago por ésta de las cotizaciones previsionales de cargo del primero.

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

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones inherentes a su cargo fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones sindicales con doscientos cincuenta o más trabajadores.

Se colige, además, que los citados dirigentes tienen igualmente derecho a que se les otorgue permisos para asistir a las citaciones que, en su carácter de tales, les sean cursadas por las autoridades públicas, estableciéndose que las horas respectivas no se considerarán dentro de los mínimos antes referidos, sin perjuicio de que deban ser acreditadas, si así lo exigiere el empleador.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, la norma contenida en el inciso 4º del artículo 249, antes transcrito y comentado, en cuanto señala expresamente que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, aparece reiterada, en similares términos y más ampliamente –en cuanto incluye también las licencias previstas por el artículo 250 del Código del Trabajo– en la disposición contenida en el artículo 252 del mismo cuerpo legal, que establece:

"El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos".

Ahora bien, para dar respuesta a la solicitud efectuada por la recurrente, en orden a determinar el sentido y alcance de la expresión "*se entenderá trabajado para todos los efectos*" utilizada en el citado inciso 4º del artículo 249, en referencia al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, resulta necesario precisar que el legislador, al establecer, por una parte, dicho mandato en la referida norma, como también, y en términos generales, una disposición similar, que abarca tanto el tiempo de las licencias como de los permisos sindicales utilizados por tales representantes gremiales, contemplada por el ar-

título 252, antes transcrito, ha querido referirse a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa ésta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo.

Corroborar la conclusión precedentemente expuesta el estudio de la historia del establecimiento de la ley, que sirve para entender los fundamentos de la misma, y que se encuentra contenida, en parte, en lo manifestado en el seno de las Comisiones Unidas para la discusión del proyecto de la Ley N° 19.069, de 20.07.91, que a propósito de la aprobación de las normas contenidas en sus artículos 38 y 41 –actuales artículos 249 y 252 del Código del Trabajo, en comentario– consignó que *"esta disposición hace referencia a todos los efectos, con el objeto de incluir tanto los legales como los de origen contractual, evitando cualquier duda al respecto"*. (Sesión del Senado N° 33, de 15.01.91. Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario. Biblioteca del Congreso Nacional).

Por consiguiente, a la luz de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones expuestas, no cabe sino sostener que al utilizar la expresión *"se entenderá trabajado para todos los efectos"*, a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, el legislador ha querido contemplar todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa ésta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de

trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo.

- 2) En lo que concierne a esta consulta, que dice relación con la procedencia de consignar el tiempo utilizado por los dirigentes en labores sindicales en la liquidación de sueldo correspondiente como descuento por horas o días no trabajados en el mes, o si, por el contrario, debe pagárseles la remuneración mensual correspondiente a treinta días, cabe hacer presente lo siguiente:

De la norma prevista por el inciso 4° del artículo 249, antes transcrito y comentado, es posible inferir que la ley ha impuesto a la respectiva organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan a sus dirigentes durante las horas de permiso sindical. Ello sin perjuicio de lo que las partes pudieren acordar sobre la materia, en virtud de lo previsto por el inciso final de la citada norma.

Por su parte, este Servicio ha sostenido al respecto, mediante Dictamen N° 4.466/107, de 21.06.88, entre otros, que las consideraciones precedentes permiten afirmar que el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores con el fin de cumplir funciones sindicales, es de cargo de la organización sindical respectiva, en iguales términos a los que se encontraba obligado el empleador, por cuanto, el legislador, al imponer a aquélla la obligación en comentario, no ha efectuado distinción alguno en este sentido.

Lo señalado precedentemente se corrobora si aplicamos una regla práctica de interpretación, a saber, el denominado *"argumento de no distinción"*, que se expresa en el aforismo jurídico que señala *"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir"*.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes recabados acerca de la situación que nos ocupa y, en especial, de informe evacuado por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, Sr. J.V.A., consta que el tiempo utilizado por los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa ... para cumplir con labores propias de su cargo, es descontado mensualmente de su sueldo base por el empleador, sin que se señale expresamente que el mismo corresponde a horas de permiso sindical, según se aprecia de las liquidaciones de sueldo de los dirigentes respectivos, mismas en las que se consigna el número inferior a 30 días trabajados en el mes, por la rebaja de las horas de permiso sindical acumuladas en dicho período.

Ahora bien, si se aplica a la situación en estudio, lo dispuesto por las normas antes transcritas y comentadas, en cuanto a que el tiempo que abarquen los permisos sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos, no cabe sino concluir que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en un mes, no pueden, en caso alguno, considerarse como no laboradas, ni consignarlo así en la liquidación de sueldo respectiva, en que se las descuenta del total de días trabajados en el mes. Ello, naturalmente, sin perjuicio de que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los permisos sindicales corresponda a la organización sindical respectiva.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, posible es sostener que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para

el cumplimiento de tales funciones en un mes, aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dicho tiempo de permiso sindical. Ello, sin perjuicio de que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los permisos sindicales corresponda a la organización sindical respectiva.

- 3) Se consulta, igualmente, si el descuento por el empleador de las remuneraciones de los dirigentes que hacen uso de los permisos que le otorga la ley incide en el pago del subsidio correspondiente cuando éstos se han acogido a licencia médica.

Al respecto, resulta necesario precisar que el descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que su empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, según ya se advirtiera del análisis del citado artículo 249, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.

Lo anterior, sin perjuicio de hacer presente que las materias que dicen relación con el otorgamiento de licencias médicas y el pago de los subsidios por incapacidad laboral, por las que se consulta, son de competencia de las Superintendencias de Salud y de Seguridad Social, respectivamente.

- 4) En lo que respecta a esta consulta, cabe hacer presente, según ya se señalara,

que del inciso 4º del artículo 249, antes transcrito y comentado es posible inferir que la obligación de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del sindicato, abarca tanto el mínimo de seis u ocho horas semanales que su inciso 1º establece por tal concepto, como también aquellas que dichos trabajadores ocupan en asistir a las citaciones que en su carácter de dirigentes sindicales les sean cursadas por las autoridades públicas, tiempo éste que, como ya se dijera, no se considera para computar los mínimos antes señalados.

Precisado entonces que el tiempo empleado por los aludidos dirigentes en comparecer a las citaciones de que se trata constituye permiso sindical, al igual que aquel que prevé el inciso 1º del artículo en comento, forzoso es convenir que el pago de la remuneración correspondiente a dicho lapso es de cargo de la entidad sindical respectiva, sin perjuicio de lo que las partes, en uso de la facultad que les confiere el inciso final de la norma citada, pudieren haber convenido sobre el particular. Así lo ha sostenido, por lo demás, esta Dirección, mediante Dictamen N° 0066/001, de 4.01.95.

Por su parte, la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado por las partes, que rige durante el período comprendido entre el 1.05.2004 y el 30.04.2007, estipula:

"CUARTA: PERMISOS SINDICALES

Los directores sindicales tendrán amplias facilidades para el desempeño de sus funciones, dentro de los marcos legales vigentes. Para estos efectos, y conforme lo dispuesto por la Dirección del Trabajo, los dirigentes sindicales deberán comunicar formalmente y de manera oportuna, el uso de tiempo laboral destinado a Permisos Sindicales, esto, con el fin de no perjudicar los procesos productivos de la empresa y poder contabilizar ade-

cuadamente el tiempo destinado a ese fin. La empresa otorgará y no remunerará a cada director las horas de permiso para el desarrollo de sus funciones, esto en mérito de lo dispuesto expresamente en el Código del Trabajo".

De la norma convencional anotada precedentemente se infiere que los directores sindicales tendrán amplias facilidades para el desempeño de sus funciones, dentro de los marcos legales vigentes y que deberán comunicar formal y oportunamente el uso de las horas destinadas a permisos sindicales, con el fin de no perjudicar los procesos productivos de la empresa y poder contabilizar adecuadamente el tiempo destinado a ese fin.

De la referida norma se colige igualmente que la empresa otorga a cada director las horas de permiso para el desarrollo de sus funciones y que la remuneración correspondiente a dichas horas no serán de su cargo, todo ello en conformidad a lo dispuesto expresamente en el Código del Trabajo.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuáles las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De la disposición legal transcrita se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas

que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *regla de la conducta*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe consignar que del referido informe evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, consta que, desde enero de 2004, fecha de constitución del Sindicato de Trabajadores de la Empresa ..., el empleador nunca ha efectuado descuento alguno de las remuneraciones de sus dirigentes por las actividades de naturaleza gremial que éstos desarrollan, en especial aquellas relativas a citaciones de autoridades públicas.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que la circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los referidos dirigentes por el tiempo utilizado

por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la forma como éstas han entendido y ejecutado su cláusula 5ª B), que contempla la concesión y forma de pago de los permisos sindicales.

Lo anterior resulta concordante con lo sostenido por esta Dirección en Dictamen N° 2.647/202, de 29.06.2000, entre otros.

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

- 1) La expresión "*se entenderá trabajado para todos los efectos*", a que hace referencia el inciso 4º del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa ésta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo.
- 2) El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en un mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas. Ello, sin perjuicio de que el pago de las remuneraciones, beneficios y co-

- tizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los permisos sindicales corresponda a la organización sindical respectiva.
- 3) El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.
- 4) La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa ... por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS TECNICOS PROFESIONALES. BONIFICACION PROPORCIONAL. MONTO. REMUNERACION BASICA MINIMA NACIONAL. FINANCIAMIENTO. ACCIDENTES DEL TRABAJO. COTIZACIONES.

5.079/123, 9.11.05.

- 1) **Para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional de febrero de 2005 a enero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen.**
- 2) **Procede financiar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933 las diferencias de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de los años 2001, 2004, 2005 y 2006.**
- 3) **No resulta procedente que la Corporación Privada de Desarrollo, CORPRIDE, descunte de los aportes de las Leyes N°s. 19.410, 19.933 y 19.464 las cotizaciones de la Ley de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de cargo del empleador, toda vez que los mismos deben destinarse en forma íntegra al pago de remuneraciones.**

Fuentes: Ley N° 19.933, artículos 1°, 11, Ley N° 19.070, artículo 65, letra a). Ley N° 16.744, artículos 15 y siguientes.

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Cuál es el procedimiento para determinar el monto a pagar mensualmente por concepto de Bonificación Proporcional a los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

- 2) Si resulta procedente descontar de la subvención de la Ley N° 19.410 e incremento de la Ley N° 19.933, las diferencias de los valores horas de enero a febrero de 2001, 2004 y 2005 y próximamente 2006.
- 3) Si resulta procedente que la Corporación Privada de Desarrollo, CORPRIDE descuenta de los aportes de las Leyes N°s. 19.410, 19.504, 19.933 y 19.464 la cotización de la Ley de Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N° 19.933, prevé:

"Sustitúyese a partir del 1° de febrero de 2004, para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la Ley N° 19.410, que fue reemplazada de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 19.715, vigente al 31 de enero de 2004, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en la misma forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la Ley N° 19.410. En todo caso, con los mayores recursos que se entregarán a los sostenedores de estos establecimientos por aplicación de esta ley, y antes de la determinación de la bonificación aquí señalada, los sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070.

"En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.

"Los montos de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, serán sustituidos a partir del 1° de febrero de 2005 y del 1° de febrero de 2006, respectivamente, conforme al procedimiento que se establece en el inciso 1° de este artículo".

A su vez, el artículo 11 de la Ley N° 19.933, señala:

"Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1°, 2°, 4° y 5° de esta ley.

"Para estos efectos, durante los años 2004, 2005 y 2006 se entregará a las entidades administradoras un aporte por alumno equivalente al aumento de la subvención resultante de aplicar los artículos 6° y 7° de esta ley.

"El procedimiento de cálculo del aporte correspondiente se efectuará en la forma establecida en el artículo 11 de la Ley N° 19.598, tomando en cuenta la matrícula anual de los años 2003, 2004 ó 2005, según corresponda, y el promedio nacional de asistencia media de los años 2003, 2004 ó 2005, según corresponda, de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

"Los procedimientos de entrega de los recursos a las entidades administradoras de estos establecimientos, destinados a financiar el mayor aporte, serán

fijados por el Ministerio de Educación y serán transferidos por la Subsecretaría de Educación, a contra desde febrero de 2004, febrero de 2005 y febrero de 2006, según corresponda, incrementando los montos permanentes establecidos en los convenios respectivos.

"El mayor aporte que reciban los administradores de estas instituciones deberá destinarse exclusivamente al pago de los incrementos del valor hora, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria".

Conforme con las normas legales precedentemente transcritas, las entidades administradoras de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, se encuentran legalmente obligadas a destinar los recursos de la Ley N° 19.933, única y exclusivamente al pago de la Bonificación Proporcional y, si procediere, al de la Planilla Complementaria y del Bono Extraordinario.

Asimismo, se encuentran facultadas para financiar con cargo a dichos recursos las diferencias de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de 2004, enero a febrero de 2005 y enero a febrero de 2006, dispuestos por el artículo 10 de la Ley N° 19.933.

Lo anterior, considerando que la empleadora debe aplicar este incremento del valor hora, que determina la Remuneración Básica Mínima Nacional, de forma adicional a aquel que corresponde aplicar a igual beneficio en el mes de diciembre como consecuencia del reajuste de la USE y que es financiada con cargo a la subvención general del D.F.L. N° 2, requiriendo para ello de recursos especiales, que fueron otorgados precisamente por la citada ley.

Considerando que una norma de igual tenor se contemplaba en la Ley N° 19.715, la que fue absorbida por la Ley N° 19.933,

con el alcance que el descuento por concepto de diferencia del valor hora era a febrero de 2001, preciso es sostener que corresponde también deducir del incremento de la subvención de la Ley N° 19.933, la diferencia del valor hora de enero a febrero de 2001.

Con todo, necesario es hacer el alcance que sólo procede pagar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933, los aumentos de los valores horas de enero a febrero de 2001, enero a febrero de 2004, de 2005 y 2006, en el evento que las partes tengan convenido el valor hora mínimo legal y no uno superior a éste, como asimismo, sólo en la medida que efectivamente se hubieren practicado.

A su vez, la letra a) del artículo 65 de la Ley N° 19.070, que reemplazo el artículo 12 de la Ley N° 19.410, prevé:

"Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ceñirse al siguiente procedimiento:

"a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional de febrero de 2005 a enero de 2006, se debe aplicar el siguiente procedimiento:

- a) Del 100% de la subvención establecida por la Ley N° 19.933 respecto de la planilla de subvenciones del mes de febrero de 2005 se debe descontar el incremento del valor hora mínimo cronológica vigente al 31 de enero de 2001, de acuerdo al artículo 9° de la citada ley, el incremento del valor hora cronológica mínimo vigente al 31 de enero de 2004 y al 31 de enero de 2005;
- b) El sobrante de los recursos entregados al sostenedor por la referida Ley N° 19.933 se debe sumar con la subvención otorgada por la Ley N° 19.410 en el mes de febrero de 2005;
- c) Al monto indicado se le debe desglosar el 80%;
- d) Dicho 80% se debe dividir por el total de horas contratadas por el sostenedor al mes de febrero de 2005 con todo su personal docente;
- e) El resultado de dicha operación corresponde al valor hora fijo por hora que por concepto de bonificación proporcional debe pagar el sostenedor desde el mes de febrero de 2005 al mes de enero de 2006;
- f) Dicho valor fijo se debe multiplicar por el número de horas contratadas semanalmente con cada docente, operación ésta que determina el monto mensual a pagar a cada profesional de la educación por tal concepto.

Igual procedimiento corresponde efectuar en febrero de 2006, para determinar el valor hora fijo a pagar por concepto de Bonificación Proporcional, debiendo descontarse, además de la Ley N° 19.933,

la diferencia del valor hora de enero a febrero de 2006.

Dicho procedimiento de cálculo no puede significar para el docente con relación laboral vigente a febrero de 2005 o febrero de 2006, según sea el caso, percibir por tal concepto un monto inferior al que venía percibiendo anteriormente.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta formulada, cabe señalar, en mérito de lo expuesto y dispuesto en las disposiciones legales analizadas en la pregunta 1), es posible afirmar que procede financiar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933 las diferencias de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de los años 2001, 2004, 2005 y 2006.
- 3) Finalmente y, en lo que respecta a la tercera consulta formulada, es necesario puntualizar que de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en especial los artículos 15 y siguientes, las cotizaciones previsionales para financiar el citado seguro por expreso mandato del legislador son de cargo del empleador.

Lo anterior determina, necesariamente, que para los efectos de cumplir con la citada obligación los establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el D.L. N° 3.166, se encuentran impedidos de recurrir a los recursos que se les proporciona a través de las Leyes N°s. 19.410, 19.504, 19.933 y 19.464, toda vez que los mismos deben destinarse en forma íntegra al pago de remuneraciones, en términos tales que de aceptarse la imputación de dichas cotizaciones de que se trata a dichas leyes el sistema sería financiado por los propios trabajadores, lo que no se compece con la letra ni el espíritu del referido seguro.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional de febrero de 2005 a enero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen.
- 2) Procede financiar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933 las diferencias

de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de los años 2001, 2004, 2005 y 2006.

- 3) No resulta procedente que la Corporación Privada de Desarrollo, CORPRIDE descuenta de los aportes de las Leyes N°s. 19.410, 19.504, 19.933 y 19.464 las cotizaciones de la Ley de Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales de cargo del empleador, toda a vez que los mismos deben destinarse en forma íntegra al pago de remuneraciones.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. ASIGNACION DESEMPEÑO INDIVIDUAL. PROCEDENCIA. ASIGNACION DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA.

5.080/124, 9.11.05.

A los profesionales de la educación que laboran como jefes de unidades técnico-pedagógicas y orientadores en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación de Desarrollo Social de Macul, no les asiste el derecho a percibir la asignación variable por desempeño individual, como tampoco la asignación de desempeño colectivo, previstas en los artículos 17 y 18, respectivamente, de la Ley N° 19.933.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículos 17, inciso 1° y 18, inciso 1°.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los profesionales de la educación que laboran como jefes de unidades técnico-pedagógicas y orientadores en los establecimientos educacionales dependientes de esa Corporación Municipal, tienen derecho a la asignación de desempeño colectivo y a la asignación variable por desempeño individual.

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

El artículo 17, de la Ley N° 19.933, en su inciso 1°, parte pertinente, dispone:

"Créase, para los docentes de aula del sector municipal, una Asignación Variable por Desempeño Individual para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer los méritos de aquellos que hayan sido evaluados como destacados o competentes ...".

Por su parte el artículo 18 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1° prevé:

"Establécese una asignación de desempeño colectivo para los profesionales de la educación que se encuentren designados o contratados para ejercer funciones docentes-directivas en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por el municipio o por

corporaciones municipales, y particulares subvencionados, que tengan más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo de cada año ...".

Del claro tenor de los artículos precedentemente transcritos fluye que la asignación variable por desempeño individual corresponde a los docentes que, entre otros requisitos, cumplen funciones docentes de aula en los establecimientos educacionales del sector municipal, en tanto que la asignación de desempeño colectivo a aquellos profesionales de la educación que desempeñan funciones docentes directivas en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado y municipal.

Dicha circunstancia autoriza para sostener que carecen del derecho al referido be-

neficio aquellos docentes que, como en la especie, aun cuando se desempeñan en establecimientos educacionales, cumplen otras funciones docentes distintas de las requeridas y que son las técnico-pedagógicas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que laboran como jefes de unidades técnico-pedagógicas y orientadores en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación de Desarrollo Social de Macul, no les asiste el derecho a percibir la asignación variable por desempeño individual, como tampoco la asignación de desempeño colectivo, previstas en los artículos 17 y 18, respectivamente de la Ley N° 19.933.

FERIADO BASICO. ZONA EXTREMA SUR. VIGENCIA. FERIADO PROGRESIVO. EFECTOS. FERIADO PROPORCIONAL. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FUNCIONARIOS PUBLICOS.

5.081/125, 9.11.05.

Fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.058.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 67, inciso 2°. Ley N° 20.058, artículo único, numeral 2). Código Civil, artículos 6° y 7°.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del nuevo inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.058, publicada en el Diario Oficial de 26.09.05, que establece un feriado básico de 20 días hábiles para los trabajadores que indica, en relación a las siguientes materias:

1) Situación de los feriados devengados y no ejercidos o acumulados a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley.

2) Si el feriado progresivo a que pudieren tener derecho los trabajadores beneficiarios debe adicionarse a los 20 días hábiles de descanso anual de dichos dependientes.

3) Si el feriado proporcional de los trabajadores que sean finiquitados con posterioridad al 26.09.05, fecha de publicación de la Ley N° 20.058, debe calcularse en base a 20 ó 15 días hábiles.

4) Si la nueva normativa sobre feriado beneficia a los trabajadores que no obstante tener la calidad de funcionarios públicos, se rigen por el Código del Trabajo.

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

La Ley N° 20.058, publicada en el Diario Oficial de 26.09.05, en su artículo único, numeral 2, establece:

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

"2.- Intercálase en el artículo 67, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero.

"Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles".

De la disposición legal antes transcrita, incorporada a la norma que regula el feriado básico, aparece que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

Como es dable apreciar, la normativa que nos ocupa sólo exige que el trabajador preste servicios en las localidades señaladas, por lo que basta tal circunstancia para que éstos tengan derecho al beneficio que ella regula.

En relación a lo expuesto, es necesario precisar que del inciso 1° del artículo 67 en comento se desprende que el trabajador devenga el derecho a gozar de feriado anual al cumplir un año de servicios para su empleador, beneficio que de acuerdo a lo allí establecido será otorgado en la forma que establece el reglamento y que le da derecho a percibir remuneración íntegra durante el respectivo período.

Precisado lo anterior, y con el objeto de dar respuesta a la consulta específica planteada, esto es, si la nueva normativa que se contiene en el inciso 2° del artículo 67, resulta aplicable a los feriados devengados con anterioridad a su vigencia cabe recurrir al artículo 6° del Código Civil, que al efecto dispone:

"La ley no obliga sino una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada de acuerdo con los preceptos que siguen:...

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

"La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida de todos y será obligatoria.

"Para todos los efectos legales la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

"Sin embargo, en cualquiera ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación, y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que la ley resulta obligatoria y adquiere vigencia a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial, a menos que en ellas se establezcan normas diferentes sobre su publicación o acerca de la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

Ahora bien, la Ley N° 20.058, publicada en el Diario Oficial de 26.09.05, que incorporó al artículo 67 del Código del Trabajo la norma que nos ocupa, no contiene reglas especiales en materia de vigencia de dicho cuerpo legal, circunstancia que a la luz de lo ya expresado permite concluir, que la nueva normativa sobre feriado contenida en el inciso 2° del señalado precepto comenzó a regir a partir de dicha fecha, esto es, el 26 de septiembre del año en curso.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que todos los trabajadores a quienes se aplican las disposiciones en comento y que hagan uso de su feriado legal a contar de la fecha ya indicada, tienen derecho a exigir el otorgamiento de 20 días hábiles por tal concepto.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley.

Al respecto, es necesario precisar que de acuerdo a lo sostenido en forma reiterada e invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, lo que significa que éstas son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra en forma expresa en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Por su parte, el principio del efecto inmediato de la ley, conocido también como retroactividad impropia, se traduce en que la nueva ley rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor, sin permitir la subsistencia de la ley antigua, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que ésta regía. De esta suerte, los efectos de la ley antigua producidos después de la promulgación de la nueva norma quedan sujetos a ésta, por aplicación de dicho principio.

"El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La nueva ley se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produzcan en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después. Por lo tanto, en principio, la ley nueva debe aplicarse inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia, de acuerdo con la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho día determina la separación de los dominios de las

dos leyes. (Curso de Derecho Civil, Tomo I, A. Alessandri, M. Somarriva, Antonio Vodanovic, pág. 214).

De esta suerte, en opinión de este Servicio, forzoso es concluir que a partir de la entrada en vigor de la Ley N° 20.058, vale decir, a contar del 26 de septiembre de 2005, las nuevas normas que ésta incorpora al artículo 67 del Código del Trabajo y que se contienen en el nuevo inciso 2° de dicho precepto, deben regir el feriado de los trabajadores a que se refiere dicho inciso, independientemente de la fecha en que se hubiere devengado el beneficio.

Sobre la base de lo expuesto en párrafos que anteceden, a continuación se procede a dar respuesta a las consultas específicas planteadas al inicio del presente informe:

- 1) Todos los feriados, sean completos o el resto de ellos que se hicieren efectivos a partir de la vigencia de la Ley N° 20.058 deberán regirse por ésta, lo cual implica que deberá concederse a los beneficiarios un total de 20 días hábiles por tal concepto o completar la diferencia existente entre el número de días de que hicieron uso con anterioridad y los 20 días hábiles de feriado básico que consagra la nueva normativa. Lo mismo sucede con los feriados acumulados, cuyo ejercicio se realice bajo la vigencia de la citada ley.
- 2) Teniendo presente lo anterior y habida consideración que las nuevas disposiciones se encuentran insertas dentro de la normativa que regula el feriado básico, dable resulta afirmar que los días de feriado progresivo a que pudieren tener derecho los trabajadores afectos al inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 20.058, deben adicionarse a los 20 días hábiles de feriado anual básico que les garantiza el mencionado precepto.
- 3) Las mismas consideraciones resultan aplicables a la consulta signada con este

número, en relación al feriado proporcional regulado por el artículo 73, inciso 2° del Código del Trabajo respecto del personal cuyo contrato termine una vez entrada en vigencia la Ley N° 20.058, sin perjuicio de las precisiones que se formulan más adelante.

En efecto, de acuerdo al inciso 2° de dicha disposición legal, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, tiene derecho a percibir una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Como es dable apreciar, el citado precepto regula la situación de aquellos trabajadores que se ven impedidos de hacer uso del beneficio de feriado por no haber completado aún la anualidad que les da derecho a ejercerlo, al momento de ponerse término a su contrato de trabajo.

Atendido lo anterior, la resolución de esta consulta hace necesario distinguir las siguientes situaciones:

a) Trabajadores cuyo contrato termina con posterioridad al 26 de septiembre de 2005, esto es, fecha de vigencia de la Ley N° 20.058. En este evento el feriado proporcional que les corresponde imputar deberá ser calculado tomando como base 20 días hábiles, atendido que su vínculo contractual se encontraba vigente a la fecha en que comenzó a regir la Ley N° 20.058 resultando, por ende, plenamente aplicable en tal caso el principio de efecto inmediato de la ley, analizado en párrafos que anteceden.

b) Trabajadores, cuyos contratos terminan con anterioridad al 26.09.05, pero que son finiquitados con posterioridad a dicha fecha.

En esta situación, es de opinión de esta Dirección que el cálculo del feriado proporcional de los trabajadores afectados debe efectuarse tomando como base 15 días hábiles, atendido que a la fecha de término de la respectiva relación laboral aún no regía la nueva normativa que aumentó a 20 días hábiles el período de feriado básico de los respectivos dependientes. De esta suerte y atendido a que a la fecha de término del contrato regía a su respecto la normativa general en materia de duración del feriado anual, esto es, 15 días hábiles, ésta debe ser la base de cálculo que corresponde considerar para tal efecto, aun cuando el finiquito correspondiente se suscriba estando vigente la nueva normativa que nos ocupa.

La conclusión anterior se corrobora aún más si se tiene presente la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio que concluye que el contrato de trabajo debe entenderse terminado cuando se produce la separación del trabajador, como también, que el finiquito sólo tiene por objeto dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consigna, no constituyendo el acto por el cual se pone término a la relación laboral.

Acorde a lo expuesto, la misma doctrina concluye que la no suscripción del correspondiente finiquito no produce el efecto de mantener vigente la relación laboral.

- 4) Finalmente y en relación a esta consulta, cúpleme informar a Ud. que atendido que ella se encuentra referida a trabajadores que tienen la calidad de funcionarios públicos, aun cuando se rijan

por el Código del Trabajo, este Servicio carece de competencia legal para pronunciarse al respecto, correspondiendo su conocimiento y resolución a la Contraloría General de la República.

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

1.- RESOLUCIÓN

1.454, (exenta) 18.11.05.

Depto. Administración

Crea en la Región Metropolitana Inspecciones del Trabajo que indica, fija su jurisdicción y modalidad de atención. Modifica Resolución exenta N° 954 en el sentido que indica.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992 y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996;
3. La Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo;

Considerando:

Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión del Servicio, en el Area Metropolitana se hace necesario contar con unidades operativas que permitan una mayor cercanía con la ciudadanía de las comunas de la capital;

Que para lograr el objetivo mencionado, se ha estimado pertinente crear dos nuevas

unidades operativas en el Area Metropolitana. Modificando la jurisdicción de las Inspecciones Comunales Santiago Norte y Santiago Nor Oriente;

Resuelvo:

1. *Créanse* en la Región Metropolitana, las Inspecciones Comunales del Trabajo que se indican con la jurisdicción, modalidad de atención y denominación que señala:

INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO
STGO. ORIENTE

Domicilio : Gertrudis Echeñique
N° 441

Ciudad : Santiago

Jurisdiccion : Las Condes, Vitacura,
Lo Barnechea.

Mod. atencion: Permanente

INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO
NORTE CHACABUCO

Domicilio : Manuel Antonio Matta
N° 1919

Ciudad : Santiago

Jurisdiccion : Quilicura, Colina, Lampa,
Tiltil.

Mod. atencion: Permanente

2. *Modifícase* la Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, en el sentido de dejar establecido que la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte se denominará Inspección Comunal del Trabajo Providencia, siendo su jurisdicción la comuna del mismo nombre.
3. *Modifícase* la Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, en el senti-

do de dejar establecido que la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte tendrá jurisdicción en las comunas de Independencia, Conchalí, Recoleta y Huechuraba.

Regístrese y comuníquese.

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

2.- ORDENES DE SERVICIO

7, (extracto) 20.10.05.

Dirección

Dispone realización de "Campaña Temporada 2005-2006" y establece criterios de actuación y coordinación de líneas operativas.

8, 9.11.05.

Depto. de Relaciones Laborales

Sistematiza, actualiza e imparte instrucciones referentes a constitución de organizaciones, reformas, fusión, revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las Asociaciones de Funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.

En consideración a que las modificaciones introducidas con la Reforma Laboral efectuadas mediante la Ley N° 19.759 de diciembre de 2001, tuvieron como base fundamental concordar nuestra legislación en materia de organizaciones sindicales con los Convenios Internacionales de la OIT y el derecho a la libertad sindical, lo cual ha impactado en nuestro quehacer institucional, se hace necesario actualizar las instrucciones referentes a la revisión de expedientes de constitu-

ción y reforma de las organizaciones sindicales de base. Asimismo, en consideración a la existencia de múltiples instrucciones referentes a los procedimientos a seguir en los actos de constitución y reforma, y a la inexistencia de instrucciones respecto al acto de fusión, se ha estimado pertinente sistematizar e impartir instrucciones al respecto, derogando toda aquella normativa interna que exista en contrario al contenido de la presente Orden de Servicio.

La presente instrucción se estructura en los Títulos, que a continuación se indican:

- Título I.** De la constitución de organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios.
- Título II.** De la reforma de estatutos.
- Título III.** De la fusión de organizaciones.
- Título IV.** Fuente legal de las observaciones, concepto, tipos de observaciones, requisitos de los respectivos actos y de los estatutos.
- Título V.** Criterios básicos para efectuar la tarea de revisión.
- Título VI.** Metodología de revisión.
- Título VII.** Devolución de expedientes, notificación de observaciones y verificación de cumplimiento de observaciones.
- Título VIII.** Consideraciones finales.

TITULO I

DE LA CONSTITUCION DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

1.1. Tipología de Organizaciones sindicales:

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración al tipo de trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) *Sindicato de empresa:* es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa.

Concepto de empresa: El inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo señala que "Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entien-

de por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

La definición contemplada en nuestra legislación involucra los siguientes elementos:

- Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales.
- Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos.
- La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- Una individualidad legal determinada.

La circunstancia de que la empresa sea reconocida expresamente como una individualidad legal determinada⁽¹⁾, independiente de los elementos que la configuran materialmente, como son su estructura jurídica o socioeconómico, la persona natural o jurídica del dueño, poseedor o tenedor, o la finalidad perseguida en su rubro de actividad, hace que los cambios o variaciones que en ellos se produzcan no alteren o modifiquen su existencia legal.

La característica anotada interesa, desde un punto de vista sindical, por encontrarse el sindicato de empresa ligado, por definición, a la empresa y no a la persona del empleador, o a la calidad jurídica de los trabajadores que agrupe, como es el caso de los sindicatos de

(1) En caso de duda sobre la individualidad de la empresa se estará a las instrucciones del Dpto. de Inspección sobre la materia y a la doctrina del Servicio.

trabajadores independientes y de los sindicatos de trabajadores transitorios, de modo que esta clase de organización sindical subsistirá cualquiera que sea el empleador y cualquiera que sea la estructura con que la empresa actúe, en un momento determinado, en la vida jurídica.⁽²⁾

Asimismo, el artículo 226 del Código del Trabajo establece que cada predio agrícola se considerará como empresa. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

"Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes" que se señalan más adelante.

Requisitos para la constitución:

a.1. Quórum de la asamblea constituyente:

- i) *Empresas con más de cincuenta trabajadores:* Para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá el concurso mínimo de 25 trabajadores que representen el 10% del total de los que presten servicios en ella.

(2) Dictámenes Fusión de empresas: N°s. 2.128/119, 21.04.97, 2.126/117, 21.04.97, 8.133/164, de 8.11.88; División de empresas: N° 6.710/296, 30.10.95, N° 7.877/391, 26.12.97; Venta de empresas: N° 5.693/245, 16.10.96, Quiebra de empresas: 3.472/166, 16.06.94; 6.191/315, 14.10.97; 3.929/155, 12.07.96.

De esta forma, quien efectúe la revisión del expediente de constitución debe verificar, con base al certificado emitido por la empresa o el Informe de fiscalización, el total de los trabajadores de la empresa y determinar el porcentaje del 10%. Si dicho resultado arroja una cantidad inferior a 25, el número mínimo de constituyentes deberá ser de 25 personas. Si dicho 10% es superior a 25, el número de constituyentes deberá ser la cantidad que arroje dicho porcentaje.

EJEMPLOS

Dotación personal de la empresa	Porcentaje 10%	Nº mínimo de constituyentes
100	10	25
250	25	25
500	50	50

Se advierte que para determinar el quórum mínimo de constitución no deben excluirse a los gerentes o trabajadores de confianza del número total de trabajadores de la empresa.

En el evento que no exista sindicato vigente⁽³⁾ pueden constituir una organización sindical, al menos, ocho trabajadores quienes deberán completar el quórum señalado en el plazo máximo de un año bajo apercibimiento de tener por caducada la personalidad jurídica.

- ii) *Empresas de cincuenta o menos trabajadores:* Para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá el concurso mínimo de 8 trabajadores.

(3) Dictamen N° 1.217/067, de 15.04.02, N° 2.575/150 de 9.08.02.

Empresas con más de un establecimiento: En consideración a que el Código del Trabajo no define cual es el concepto de establecimiento para los efectos del artículo 227 inciso 4º del Código del Trabajo, este Servicio, conforme a su misión institucional, ha interpretado la ley y ha definido tal concepto en diversos dictámenes.

En consideración a que el Dictamen N° 348/10, del 18.01.95, es el más aclaratorio al respecto, se ha estimado conveniente transcribir las siguientes secciones del mismo:

"En cuanto al elemento gramatical el Diccionario de la Real Academia de la Lengua le asigna al vocablo establecimiento diversos significados: 1. Acción y efecto de establecer o establecerse; 3. Fundación, institución o erección: como la de un colegio, universidad, etc.; 4. Cosa fundada o establecida; 5. Colocación o suerte estable de una persona; 6. Lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión".

"De estos significados uno puede colegir que establecimiento dice relación no sólo con un lugar donde se desarrolla habitualmente una labor sino también con el cumplimiento de una función dentro de un proceso".

"Así, gramaticalmente la voz establecimiento presenta una doble dimensión, una espacial: lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión y una funcional: colocación o suerte estable de una persona".

"Por otro lado en cuanto a la historia fidedigna de la ley cabe

señalar que el antecedente histórico de este precepto legal se encuentra en el D.L. N° 2.758".

"Las actas de la Comisión Plan Laboral, bajo el subtítulo Area de Negociación, en la página 60, señalan:

La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre un grupo o todos los trabajadores de una misma empresa, predio, establecimiento, planta o faena (o faena aparece tarjado en el original) reunidos o no en forma de sindicato, con su empleador, con el objeto de acordar condiciones de trabajo y remuneraciones".

"En un párrafo posterior se establece:

"Dentro del nivel de empresa, la negociación podrá realizarse por toda ella, como un todo o, por planta, establecimiento o faena (o faena aparece tarjado en el original), o por distintos grupos de trabajadores, por agrupamiento de plantas y/o por agrupamiento de trabajadores, según opten los trabajadores interesados".

"Los aspectos históricos referidos, llevan a concluir, que se debe comprender dentro del concepto de establecimiento, también el de planta. Lo anterior es consistente con la consideración de establecimiento como lugar, tanto en un sentido físico como funcional, dado que una planta tiene como particularidad que responde a una realidad física pero también que desarrolla dentro de la empresa una etapa del proceso productivo, como finalidad intermedia de la misma, pero con un grado de autonomía".

"A mayor abundamiento, se puede recurrir a antecedentes históricos indirectos, es decir procurar determinar cuándo aparece en la legislación el concepto de establecimiento, en el ámbito de la organización sindical y de la negociación colectiva, antecedentes que sin duda estuvieron en la mente del legislador del año 1979".

El profesor William Thayer, en su obra *Sindicatos y Negociación Colectiva* (Ed. Jurídica, 1991), hace referencia al concepto contenido en el Reglamento N° 323, sobre organización sindical del Código del Trabajo de 1931. Este Reglamento (Diario Oficial 5.08.64) dispone en su artículo 13 Cuando el patrón tuviere varios establecimientos, fábricas, sucursales o faenas, en distintas localidades, los obreros podrán constituir un sindicato industrial en cada ciudad o pueblo; pero no podrán constituir más de un sindicato en cada ciudad, localidad o pueblo, aun cuando exista en ellos más de un establecimiento, fábrica, sucursal o faena de un mismo dueño".

"Por su parte, el artículo 14, del mismo Reglamento, dispone una excepción al artículo 13: Sin embargo, previa calificación y autorización de la Dirección del Trabajo, podrá constituirse más de un sindicato industrial en una misma localidad, en aquellas empresas, industrias o faenas en que por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

"Este Reglamento deroga y reemplaza al Reglamento N° 1.030, publicado en el Diario Oficial de 17 de enero de 1950. A su vez, este cuerpo reglamentario reemplaza el Reglamento N° 734, publicado en el Diario Oficial de 14 de noviembre de 1944. Por último, este Decreto Reglamentario refunde una serie de normas, entre ellas el Decreto N° 642, de fecha 14 de agosto de 1936".

"Desde los orígenes de la disposición reglamentaria citada, se da la misma regulación a los sindicatos industriales. Es decir, los artículos 12 y 13 del Reglamento 323, tienen sus orígenes en las disposiciones del año 1936".

"Desde los orígenes de la disposición reglamentaria citada, se da la misma regulación a los sindicatos industriales. Es decir, los artículos 12 y 13 del Reglamento 323, tienen sus orígenes en las disposiciones del año 1936".

"Lo que es posible concluir, de la cita del profesor Thayer, es que en el criterio del legislador, la regla general del Reglamento N° 323, es decir que los establecimientos deban existir en distintas localidades, desaparece, pasando a ser regla general la excepción contenida en el artículo 13 de dicho reglamento".

"El año 1936, en que tiene sus orígenes la disposición del artículo 12 del Reglamento N° 323, las empresas eran, normalmente, organizaciones bastante simples, por lo tanto era razonable exigir que cuando todos sus obreros laboraban en una mis-

ma localidad, se organizaran en un solo sindicato, y excepcionalmente pudieran hacerlo en varios. La excepción se justificaba cuando por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

"Con todos los cambios producidos en la organización de las empresas, con las innovaciones tecnológicas, tanto en tecnologías duras como blandas, las empresas pasan a ser organizaciones complejas, en que más que importar sus divisiones geográficas, interesan e influyen sus divisiones funcionales. De hecho en un mismo espacio físico, pueden laborar diferentes categorías de trabajadores, con distintas modalidades de contratación, sistemas de remuneración, e incluso con diferentes empleadores".

"Por otra parte, también es necesario recurrir al elemento lógico de interpretación, es decir a la finalidad de la ley y al elemento sistemático, considerando el ordenamiento jurídico como un sistema armonioso y coherente".

"Cuando el legislador considera la posibilidad de que se constituyan sindicatos por establecimiento, y autoriza la negociación en este nivel de la empresa, tiene como sentido lógico favorecer el interés de los trabajadores, es decir cumpliendo ciertos mínimos –25 trabajadores que representen a lo menos el 40% de los trabajadores del establecimiento– constituyan un sindicato y también, como consecuencia, puedan negociar colectivamente".

"La cuestión a determinar es si esta disposición sólo considera un problema de distancia geográfica o tiene en cuenta otros factores, como puede ser la naturaleza de las labores, la organización interna de la empresa, etc."

"El profesor Thayer, en su obra ya citada, define al sindicato de empresa como, aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. Su base de actividad es la empresa o establecimiento, el que se entiende como subdivisión de ella. No se exige que los establecimientos deban existir en distintas localidades, como lo prescribía el Reglamento N° 323, sobre organización sindical del Código de 1931, respecto del sindicato industrial".

"De la cita anterior se concluye que en la actual legislación ya no se exige que los establecimientos existan en distintas localidades. En consecuencia, nuestra legislación admite la posibilidad que una empresa tenga varios establecimientos en una misma localidad".

"La otra interrogante que surge sobre la naturaleza del establecimiento, es determinar si es posible no obstante estar en una misma localidad geográfica, que los trabajadores pertenezcan a establecimientos diferentes".

"El único antecedente legislativo lo encontramos en los criterios que contiene el Reglamento N° 323: modalidades especiales, diversidad de trabajo y en general otras circunstancias, que hagan imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

"En nuestra historia legislativa, y en el contexto de la legislación sobre organización sindical y negociación colectiva, el concepto de establecimiento está considerado desde el punto de vista de los intereses de la organización sindical y del derecho a negociar colectivamente, de tal forma que en la medida que ciertas circunstancias impidan o dificulten la dirección y desarrollo de la organización sindical, autoriza a considerar dicha unidad como un establecimiento".

"Sin embargo, lo anterior debe considerar límites objetivos que impidan sindicalizarse o negociar desconociendo a organización de la empresa en que los trabajadores se desempeñan. Estos límites están dados por los espacios físico y funcional, es decir debe existir una cierta realidad física autónoma, pero principalmente una identidad funcional dentro de la empresa, sin importar si esta identidad se relaciona con una finalidad última de la compañía o una finalidad intermedia dentro del proceso productivo. Como lo señala el profesor Thayer, establecimiento debe entenderse como una subdivisión de la empresa".

"Así, de la armoniosa complementación de los elementos interpretativos arriba señalados, cabe realizar, con el objeto de fijar una noción de la voz establecimiento empleada por el legislador, las siguientes consideraciones:

a) El establecimiento es parte de la empresa, esto es, la realidad a que se refiere el establecimiento se encuen-

tra inserta dentro de una realidad mayor que es la empresa. Así se desprende de la propia terminología utilizada por el legislador laboral, que en el artículo 12 del Código del Trabajo a propósito del *ius variandi* ha señalado que, por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos podrá el empleador alterar la distribución de la jornada.... Así el legislador ha utilizado un criterio de división de mayor a menor, partiendo por la empresa, continuando con el establecimiento y terminando con la unidad o conjunto operativo.

b) Si el establecimiento, como recién se señaló, es una subdivisión de la empresa y esta se define en la ley laboral como organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada, resulta entonces que el establecimiento corresponde a una individualidad menor dentro de la empresa que debe contener ciertos elementos.

c) El establecimiento es una individualidad dentro de la empresa de una especial naturaleza, ya que no es la simple reunión de medios materiales, sino que debe incorporar la idea de una finalidad productiva común a la

cual están afectos dichos medios. Corresponde, desde una perspectiva jurídica, más que a una universalidad de hecho a una universalidad ideal.

- d) Resulta, entonces, que la voz establecimiento designa a una individualidad de la empresa que presenta una estructura dual: por un lado se encuentra el substrato material o físico constituido por las maquinarias, los elementos de trabajo, un espacio físico, etc., y por otro lado la presencia de un elemento ideal constituido, básicamente, por una finalidad de naturaleza económica, social o cultural, según definición legal de la empresa.
- e) Esta finalidad que constituye el elemento ideal de la noción de establecimiento se relaciona y engarza con la finalidad última de la empresa, ya sea que se trate de un objeto intermedio como uno de carácter ulterior dentro del proceso productivo de la empresa.

Sin embargo, la finalidad de que se debe encontrar dotada esta individualidad para constituir un establecimiento debe ser relevante dentro del proceso general de la empresa, de lo contrario se generaría una interpretación extensiva de la voz establecimiento que llevaría a calificar de tales a unidades menores de la misma.

- f) La relevancia de la finalidad que constituye el estableci-

miento se determina por el grado de autonomía que esta individualidad presente respecto del proceso productivo general de la empresa. La autonomía se expresa tanto en el aspecto funcional, en cuanto cumple con un alto grado de autosuficiencia una etapa del proceso productivo, como en el aspecto administrativo, en cuanto dentro de ella se ejerce la dirección de los medios materiales y personales involucrados en la misma".

En todo caso, por constituir la determinación de "establecimiento" una situación de hecho que debe determinarse y ponderarse en cada oportunidad, se acompañará por las Inspecciones del Trabajo al expediente de constitución de sindicatos de esta naturaleza un informe respecto del funcionamiento administrativo, laboral y de ejecución de la sección o dependencia que se estime como establecimiento. ⁽⁴⁾

En consecuencia, en las empresas con más de un establecimiento puede constituirse un sindicato por establecimiento siempre que, a lo menos el 30% de la dotación de personal de dicho establecimiento, con un mínimo de 25, manifieste su intención de constituir tal organización.

Si el resultado que arroje el cálculo de dicho porcentaje

(4) Dictámenes N° 471/18 de 23.01.95 y N° 3.657/217 de 19.07.99.

da un número inferior a 25, la cantidad mínima de constituyentes se elevará a dicha cuota: 25 trabajadores.

EJEMPLOS:

- 1) Un establecimiento de la empresa tiene 50 trabajadores. Como el 30% da un número inferior a 25, se requerirán 25 trabajadores, a lo menos, para constituir sindicato.
- 2) Otro establecimiento de la misma empresa tiene 100 trabajadores, siendo el 30% el porcentaje mínimo para constituir sindicato, a lo menos 30 trabajadores de dicho establecimiento deben formar el respectivo sindicato.

Ahora bien, la constitución de sindicatos por establecimiento no obsta la existencia de sindicatos por empresa, por cuanto unos, no son excluyentes de los otros. De esta manera, pueden coexistir dentro de un establecimiento, uno o más sindicatos de empresa; o dentro de la empresa, uno o más sindicatos de empresa, con uno o más sindicatos de los establecimientos de ella. La diferencia entre unos y otros radica en los quórum de constitución y en su ámbito jurisdiccional que, en los sindicatos por establecimiento, se encuentra limitada al establecimiento de la empresa de que se trate y a los trabajadores dependientes de éste.

Sin embargo, la existencia de un sindicato vigente de establecimiento en una empresa de más de 50 trabajadores es condicionante para que no pueda constituirse un sindicato de empresa con la franquicia otorgada por el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo.⁽⁵⁾

- iii) Finalmente, cualquiera sea el porcentaje que representen con respecto al total de dependientes de la empresa, podrán constituir *sindicato 250 o más de sus trabajadores*.

De conformidad a lo señalado en la Orden de Servicio N° 5 de fecha 9.07.2004, tratándose de la constitución de un sindicato de empresa en que participan menos de 8 constituyentes, el ministro de fe actuante debe dejar establecido en el acta (cuyo modelo se adjuntó a la Orden de Servicio señalada) que no se cumple con un requisito esencial de la constitución, advirtiéndoles a los interesados del efecto que de ello se deriva. La Inspección correspondiente debe, de oficio, negarse a recibir el depósito del expediente de constitución de que se trata, informando de ello por escrito a los afectados. Es decir, la organización no obtendrá su personalidad jurídica y por consiguiente no procederá efectuar registro alguno, dando lugar exclusivamente a la emisión del oficio antes referido.

(5) Dictámenes N° 1.217/67 de 15.04.2002 y N° 2.575/150 de 9.08.2002.

a.2. Acreditar la calidad de trabajador:

No existe restricción en cuanto al tipo de contrato que debe tener un trabajador para participar en la constitución, de modo que éste podrá ser indefinido o a plazo fijo, por obra, por faena. En el evento de no contar con la documentación señalada el ministro de fe podrá tomar una declaración jurada individual conjunta de los constituyentes, respecto de su condición de trabajadores de la empresa.

a.3. Documentos a requerir para la verificación de requisitos en forma posterior a la constitución:

Sindicatos de empresa:

Las Inspecciones del Trabajo deberán recabar, una vez efectuada la asamblea constituyente, lo siguiente:

- Información acerca del número total de trabajadores, que componen la dotación de la empresa o establecimiento, con el objeto que el revisor pueda determinar si se dio o no cumplimiento a los quórum indicados en el artículo 227 del Código del Trabajo.

Para estos efectos el/la Encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales requerirá a la brevedad a la empresa, vía carta certificada, un certificado donde conste el número total de trabajadores a la fecha de la asamblea constituyente. Debe recordarse que la Inspección posee un plazo de 20 días para remitir el expediente íntegro de constitución a la Dirección Regional, por lo cual si ese plazo está por cumplirse y en la Inspección no se ha recepcionado

respuesta de la empresa, se requerirá al funcionario a quien le hubiere correspondido actuar como ministro de fe en la constitución de la organización, que concurra a la empresa y obtenga la información que se señala a continuación, la que debe traducirse en un Informe de fiscalización.

El certificado o, en su defecto, el informe de fiscalización deberá contener los siguientes datos:

- Número total de trabajadores de la empresa, o del establecimiento, al día de la constitución.
- Razón social exacta de la empresa.
- R.U.T. de la empresa.
- Código de Actividad Económica de la misma. (C.A.E.).
- Domicilio de la empresa.
- Nombre y R.U.T. del representante legal.
- Calidad de trabajadores de la empresa de los dirigentes electos.
- Existencia de otro sindicato en la empresa.

Se recuerda que de no haberse alcanzado en la asamblea de constitución el quórum señalado en el artículo 227 del Código del Trabajo, se representará administrativamente esta situación a la organización por la vía de las observaciones previstas en el artículo 223 de dicho cuerpo legal, proceso que se encuentra

radicado en las Direcciones Regionales del Trabajo del país.

Si el incumplimiento del quórum dice relación con la constitución de un sindicato conforme a lo señalado en el inciso segundo del artículo 227 del cuerpo legal citado, tendrá un año de plazo, contado desde la fecha en que la organización se constituyó, para completar el quórum de constitución. En tanto que si se trata de las otras situaciones previstas en dicho artículo, la falta de quórum no es susceptible de ser subsanada, debiendo, por tanto, constituirse nuevamente. En este sentido hay que considerar que los trabajadores pueden gozar del fuero dispuesto en el artículo 221 del Código del Trabajo sólo dos veces en el año calendario.

a.4. Fuero de los constituyentes:

El artículo 221 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva hasta 30 días de realizada. El fuero no puede exceder los 40 días en total. La norma señalada se aplica sin que sea requisito previo el haber comunicado al empleador la fecha de la constitución.

Cabe señalar que tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo son a plazo fijo y éste expira dentro del plazo de los 40 días, el fuero sólo los amparará hasta el término del respectivo contrato individual, no siendo necesario que el empleador solicite el desafuero en Tribunales. Por otra parte, es requi-

sito esencial para activar el fuero el hecho que la asamblea constitutiva se realice. ⁽⁶⁾

En el evento que la constitución se realice en votaciones parciales, el fuero de los trabajadores que constituyen un sindicato de empresa o de establecimiento, comienza a correr desde 10 días anteriores a aquel en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trata, y hasta 30 días después de realizado el último acto de votación, con un tope máximo de 40 días, los cuales son contados desde el inicio del fuero de 10 días previos a la primera asamblea parcial. ⁽⁷⁾

La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico colectivo, de lo que se concluye que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.

El empleador se encuentra facultado para aplicar la norma contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo a los dependientes que participan como constituyentes de un sindicato de empresa dentro del período ya señalado. ⁽⁸⁾

a.5. Fuero del directorio:

Si a la fecha de constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de 25, le corresponderá elegir un direc-

(6) Dictámenes N° 1.217/067, de 15.04.2002, N° 1.684/104, de 5.06.02.

(7) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(8) Dictamen N° 3.395/198 del 2.12.02.

tor, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral. En el evento que el estatuto señale un número mayor de dirigentes, el ministro de fe deberá hacer presente que ello no es compatible con lo señalado por la ley, debiendo modificarse en el acto de aprobación el cuerpo estatutario. Si la asamblea mantuviera su redacción original y se eligiera más de un dirigente, sólo gozará de fuero y de las prerrogativas contempladas en los artículos 249 al 251, quien obtenga la más alta mayoría.

La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243 (fuero sindical), 249, 250 y 251 (permisos y licencias), todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.⁶

De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias. El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales térmi-

nos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3°, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación.⁽⁹⁾

- b) *Sindicato interempresa*: Es aquel que agrupa a trabajadores de "dos o más empleadores distintos".

Requisitos para la constitución de sindicatos interempresa:

b.1. Quórum de la asamblea constituyente.

25 trabajadores.

b.2. Acreditar la calidad de trabajador.

Deberá constar documentalmente que los socios constituyentes son trabajadores dependientes de, a lo menos, dos empleadores distintos. Respecto al tipo de contrato que debe tener un trabajador para participar en la constitución, la Ley N° 19.759, derogó la norma que exigía contar con un contrato de trabajo indefinido, de modo que éste podrá ser indefinido o a plazo fijo, por obra, por faena.

Los documentos mencionados se suplen con una declaración jurada de todos los constituyentes, respecto de su condición de trabajadores de una empresa. Para estos efectos, el Ministro de Fe actuante podrá pedir una declaración jurada ante Notario en la que conste esa calidad o, en su defecto, tomar él una declaración jurada en esos términos.

(9) Dictámenes N° 4.161/203 del 10.12.02, N° 1.421/69 del 16.04.01.

La declaración jurada, en cuestión, podrá incorporar a la totalidad de los participantes en una sola nómina.

Sin esa declaración o sin la documentación probatoria el trabajador no podrá participar en la asamblea constitutiva del sindicato.

b.3. Fuero de los constituyentes:

El artículo 221 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato interempresa gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva hasta 30 días de realizada. El fuero no puede exceder los 40 días en total. ⁽¹⁰⁾

Cabe señalar que tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo son a plazo fijo y éste expira dentro del plazo de los 40 días, el fuero sólo los amparará hasta el término de su respectivo contrato individual, no siendo necesario que el empleador solicite el desafuero en Tribunales. Por otra parte, es requisito esencial para activar el fuero el hecho que la asamblea constitutiva se realice. ⁽¹¹⁾

La norma señalada se aplica sin que sea requisito previo el haber comunicado al empleador la fecha de la constitución.

En el evento que la constitución se realice en votaciones parciales, el fuero de los trabajadores que constituyen un sindicato interempresa, comienza a correr desde los 10 días anteriores a aquel en que los constituyentes llevan a efecto el primer

acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trata, y hasta 30 días después de realizado el último acto de votación, con un tope máximo de 40 días, los cuales son contados desde el inicio del fuero de 10 días previos a la primera asamblea parcial. ⁽¹²⁾

El empleador se encuentra facultado para aplicar la norma contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo a los dependientes que participan como constituyentes de un sindicato interempresa dentro del período ya señalado. ⁽¹³⁾

La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico colectivo, de manera que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 230 del Código del Trabajo, en los sindicatos interempresa los socios pueden mantener su afiliación después de haber dejado de prestar servicios.

b.4. Fuero del directorio:

La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243 (fuero sindical), 249, 250 y 251 (permisos y licencias), todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumen-

(10) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(11) Dictamen N° 1.217/67 del 15.04.2002.

(12) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(13) Dictamen N° 3.395/198 del 2.12.2002.

to de los respectivos socios⁶. Lo anterior sin perjuicio que el estatuto de la organización puede disponer la existencia de un número de dirigentes superior al número máximo que goza de los derechos ya señalados.

De acuerdo con lo establecido en el inciso 3º del artículo 235 del Código del Trabajo, los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas, lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias. En la especie, sería claramente compatible la exigencia establecida en el estatuto de la organización sindical en el sentido que sólo podría ser elegido un director por cada empresa con el mandato legal que dispone que sólo podrán gozar de los beneficios de fuero, permisos y licencias aquellos directores electos con las más altas mayorías relativas.⁽¹⁴⁾

El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplaza lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3º, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación.⁽¹⁵⁾

El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan otros trabajadores afiliados a la citada organización sindical.⁽¹⁶⁾

Tratándose de dirigentes de sindicatos de empresas e interempresas, la ley no establece ninguna excepción a la duración del fuero sindical basada en el sistema de contratación a que se encuentran afectos los mencionados directores sindicales, circunstancia ésta que permite afirmar que la duración de sus contratos individuales de trabajo no tiene incidencia alguna en el período durante el cual se encuentren amparados por dicha prerrogativa.⁽¹⁷⁾

c) *Sindicato de trabajadores independientes:*

Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Concepto de trabajador independiente: De acuerdo a lo contemplado en la letra c) del artículo 3º del Código del Trabajo se considera trabajador independiente a "aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia".

Requisitos para la constitución de sindicatos de trabajadores independientes:

c.1. Quórum de constitución.

En la asamblea de constitución deberá concurrir con un mínimo de 25 trabajadores independientes.

(14) Dictamen N° 4.668/189, 5.11.2003.

(15) Dictámenes N°s. 4.161/203 de 10.12.02 y 1.421/69 del 16.04.01.

(16) Dictamen N° 1.534/79 del 26.03.97.

(17) Dictamen N° 1.976/129, 4.05.98.

c.2. Acreditar la calidad de trabajador independiente.

La calidad de trabajador independiente deberá ser acreditada mediante documentos probatorios que merezcan fe, y que estén relacionados con la actividad base de la organización, al Ministro de Fe actuante. De dicha circunstancia el ministro de fe dejará constancia en el acta de constitución, con expresa indicación de la documentación mediante la que los constituyentes acreditaron dicha calidad: Patente, Permiso Municipal, o cualquier otro antecedente que pueda acreditarse. Dicha documentación será archivada en la carpeta de la organización y no deberá ser remitida conjuntamente con el expediente para su revisión a la Dirección Regional.

Para estos efectos, el Ministro de Fe podrá pedir una declaración jurada ante Notario en la que conste esa calidad o, en su defecto, tomar él una declaración jurada en esos términos. La declaración jurada en cuestión, podrá incorporar a la totalidad de los participantes en una sola nómina.

Sin esa declaración, o, sin la documentación probatoria, el trabajador no podrá participar en la asamblea constitutiva del sindicato.

d) Sindicato de trabajadores transitorios o eventuales:

Es aquel que agrupa a trabajadores que laboran en forma temporal, cíclica o intermitente quienes pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

Esta clase de sindicato puede tener la finalidad de proveer de puestos de tra-

bajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores.

Concepto de trabajador transitorio: Trabajadores que laboran en forma temporal, cíclica o intermitente, como trabajadores portuarios, de la construcción, agrícolas de temporada, etc.

Requisitos para la constitución de sindicatos de trabajadores transitorios:

d.1. Quórum de constitución.

A la asamblea de constitución deberá concurrir un mínimo de 25 trabajadores transitorios o eventuales.

d.2. Acreditar la calidad de trabajador transitorio.

Acreditación documental de que los constituyentes son trabajadores habituales –activos o no– en faenas transitorias o de temporada: no existe restricción en cuanto al tipo de contrato que debe tener un trabajador para participar en la constitución, de modo que podrá ser indefinido o a plazo fijo, por obra, por faena. Los documentos mencionados se pueden suplir con una declaración jurada de todos los constituyentes, respecto de su condición de trabajadores transitorios, de igual modo que en el punto c.2.

d.3. Fuero constituyente sindicato trabajadores transitorios:

El artículo 221 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva hasta el día siguiente de rea-

lizada. El fuero no puede exceder los 15 días en total. ⁽¹⁸⁾

En el evento que la constitución se realice en votaciones parciales, el fuero de los trabajadores que constituyen este tipo de organización, comienza a correr desde 10 días anteriores a aquel en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trata, y hasta el día siguiente después de realizado el último acto de votación, con un tope máximo de 15 días, los cuales son contados desde el inicio del fuero de 10 días previos a la primera asamblea parcial. ⁽¹⁹⁾

El empleador se encuentra facultado para aplicar la norma contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo a los dependientes que participan como constituyentes de un sindicato de trabajadores transitorios dentro del período ya señalado. ⁽²⁰⁾

La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico colectivo, cuestión que permite sostener que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.

d.4. Fuero del directorio.

La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243 (fuero sindical), 249, 250 y 251, (permisos y licencias), todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data

tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. ⁶

De acuerdo con lo establecido en el inciso 3º del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas, lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias. El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3º, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación. ⁽²¹⁾

En el evento que los contratos de los directores de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios sean de plazo fijo o por obra o servicio determinado, tales dirigentes están amparados por el fuero sólo durante el período de vigencia del respectivo contrato de trabajo. ⁽²²⁾

e) Otro tipo de sindicatos:

El artículo 216 del Código del Trabajo señala que pueden constituirse otros ti-

(18) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(19) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(20) Dictamen N° 3.395/198 del 2.12.2002.

(21) Dictámenes N° 4.161/203 del 10.12.02, N° 1.421/69 del 16.04.01.

(22) Dictamen N° 1.976/129, 4.05.98.

pos de sindicatos, los cuales tendrán como únicos requisitos el tener un quórum de constitución de 25 trabajadores.

e.1. Quórum de constitución.

A la asamblea de constitución deberá concurrir un mínimo de 25 trabajadores.

e.2. Acreditar la calidad de trabajador.

Acreditación documental de que los constituyentes son trabajadores habituales –activos o no– quienes deberán acreditar su calidad de tales mediante la exhibición de documentación como: contrato de trabajo, patente municipal, o en su defecto una declaración de todos los constituyentes respecto de su condición de trabajadores, de igual modo que en el punto c.2.

e.3. Fuero de los constituyentes:

Los socios que son trabajadores dependientes podrán invocar el fuero proveniente de su calidad de socios constituyentes, frente a su respectivo empleador, en los mismos términos que aquellos que participan en la constitución de sindicatos de trabajadores interempresa. Es decir, desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva hasta 30 días de realizada, no pudiendo exceder los 40 días en total. ⁽²³⁾

En el evento que la constitución se realice mediante votaciones parciales, el fuero de los trabajadores constituyentes de este tipo de organización, comienza a correr desde 10 días antes del día en que llevan a

efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trata, y hasta el día siguiente después de realizado el último acto de votación, con un tope máximo de 40 días, los cuales son contados desde el inicio del fuero de 10 días previos a la primera asamblea parcial. ⁽²⁴⁾

e.4. Fuero del directorio:

La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, (fuero sindical), 249, 250 y 251 (permisos y licencias), todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios⁶. Sin embargo, dichas prerrogativas sólo podrán ser ejercidas por quienes detentan la calidad de trabajador dependiente frente al respectivo empleador.

De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo, los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias. En la especie, sería claramente compatible la exigencia establecida en el estatuto de la organización sindical en el sentido que sólo podría ser elegido un director por cada empresa con el mandato legal que dispone que sólo

(23) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

(24) Dictamen N° 4.777/221 del 14.12.2001.

podrán gozar de los beneficios de fuero, permisos y licencias aquellos directores electos con las más altas mayorías relativas. ⁽²⁵⁾

El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplaza lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3º, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación. ⁽²⁶⁾

El director de un sindicato de este tipo, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan otros trabajadores afiliados a la citada organización. ⁽²⁷⁾

Conforme a lo señalado en la Orden de Servicio N° 5 de fecha 9.07.2004, tratándose de la asamblea de constitución de los otros sindicatos (que incluye la acepción "otros" a que alude el artículo 216 del Código del Trabajo), a la que concurren menos de 25 trabajadores, el ministro de fe actuante debe dejar establecido en el acta (cuyo modelo se adjuntó a la Orden de Servicio señalada) que no se cumple con un requisito esencial de la constitución, advirtiéndoles a

los interesados del efecto que ello provoca. La Inspección correspondiente debe, de oficio, negarse a recibir el depósito del expediente de constitución de que se trata, informando de ello, por escrito, a los afectados. Es decir, la organización no obtendrá su personalidad jurídica y por consiguiente no procederá efectuar registro alguno, dando lugar exclusivamente a la emisión del oficio antes referido.

Independientemente del tipo de sindicato que se constituya, el artículo 235 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, señala que sólo gozarán del fuero establecido en el artículo 243 y de los permisos y licencias contemplados en los artículos 249, 250 y 251, un número máximo de dirigentes acorde al número de socios que reúna o tenga la organización ya sea en el acto de constitución o en las renovaciones de directorio, es así que:

Entre 25 y 249 socios, el número de dirigentes con fuero podrá ser de 3,

Entre 250 y 999 socios, el número de dirigentes con fuero podrá ser de 5,

Entre 1000 y 2999 socios, el número de dirigentes con fuero podrá ser de 7,

De 3000 o más socios, el número de dirigentes con fuero podrá ser de 9, además, si el sindicato de empresa tiene presencia en dos o más regiones, ese número aumenta a 11 dirigentes con fuero.

f) *Federaciones:*

Es la unión de tres o más sindicatos, cuyas finalidades, entre otras, son prestar asistencia y asesoría a las organizaciones grado inferior que agrupen.

(25) Dictamen N° 4.668/189, 5.11.2003.

(26) Dictámenes N°s. 4.161/203 del 10.12.02, 1.421/69 del 16.04.01.

(27) Dictamen N° 3.644/188, 5.11.02.

Requisitos para la constitución de Federaciones:

f.1. Quórum de constitución.

Un mínimo de tres sindicatos. Cabe hacer presente que en las organizaciones plurisindicales la asamblea se encuentra constituida por los dirigentes de las organizaciones sindicales.

f.2. Acreditar acuerdos previos.

Las organizaciones base participantes deben acreditar que las asambleas de sus sindicatos han acordado en votación secreta, unipersonal y ante Ministro de Fe, por la mayoría absoluta de sus socios su participación en la constitución de la Federación, dando cumplimiento a las formalidades contempladas en el artículo 268 del Código del Trabajo, esto es: citación a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos, haber puesto previamente en conocimiento de la asamblea el contenido del proyecto de los estatutos de la organización que se pretende constituir y el monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella.

f.3. Fuero de los dirigentes.

"Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquélla". ⁽²⁸⁾

(28) Dictamen N° 3.582/187 de 29.10.02.

- g) *Confederaciones*: Es la unión de tres o más federaciones, o, de veinte o más sindicatos.

Requisitos para la constitución de una Confederación:

g.1. Quórum de constitución.

Un mínimo de tres federaciones o de veinte sindicatos. Cabe hacer presente que, en las organizaciones plurisindicales, la asamblea se encuentra constituida por los dirigentes de las organizaciones sindicales.

Conforme a lo señalado en la Orden de Servicio N° 5 de 9.07.2004, en los casos en que no se da cumplimiento al quórum mínimo previsto en el artículo 266 del Código del Trabajo, es decir, que no concurren a lo menos 3 sindicatos, si se trata de la constitución de una federación, o no concurren 3 o más federaciones o 20 o más sindicatos, si se trata de la de una confederación, el ministro de fe actuante debe dejar establecido en el acta (cuyo modelo se adjuntó a la Orden de Servicio señalada) que no se cumple con un requisito esencial al efecto, advirtiéndoles a los interesados las consecuencias que de ello se derivan. La Inspección correspondiente debe, de oficio, negarse a recibir el depósito del expediente de constitución de que se trata, informando de ello, por escrito, a los afectados. Es decir, la organización no obtendrá su personalidad jurídica y, por consiguiente, no procederá efectuar registro alguno, dando lugar exclusivamente a la emisión del oficio antes referido.

g.2. Acreditar acuerdos previos.

Para constituir una confederación se deberá dar cumplimiento, tam-

bién, a lo dispuesto en el artículo 269 del Código del Trabajo.

En el caso de los sindicatos, tenemos dos situaciones posibles, dependiendo de si éstos concurren directamente a la formación de una confederación o, si, por el contrario, lo hacen indirectamente a través de la federación a la cual se encuentran afiliados.

En el primer caso, el acuerdo para participar en la constitución de la confederación se tomará en forma directa cumpliendo los requisitos dispuestos en el artículo 269, siendo necesaria la presencia de ministro de fe sólo si el estatuto de la organización sindical base así lo exige. ⁽²⁹⁾

En el segundo caso, como requisito previo para que una federación participe en la constitución de una confederación se exigirá el acuerdo de cada una de las organizaciones base mediante el cual se autoriza, ante ministro de fe, a la federación a participar en dicha constitución. La falta de tales acuerdos, debe ser materia de una observación al acto de constitución, la que puede ser subsanada, por la vía de ratificaciones posteriores de las asambleas respectivas.

Una vez que las organizaciones base hayan acordado la participación de las federaciones en la constitución de la confederación, los directores sindicales que conforman la asamblea de la federación deberán proceder a votar la aprobación o rechazo, ante ministro de fe, de la participación de ésta en la constitución de la confederación.

(29) Dictamen N° 2.021/122, 1.07.2002.

h. *Centrales Sindicales:*

Se entiende por Central Sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integran, de diversos sectores productos o de servicios.

Las organizaciones que pueden integrarlas son: los sindicatos, federaciones, confederaciones, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado, asociaciones de funcionarios de la administración de las municipalidades, asociaciones gremiales constituidas por personas naturales y organizaciones de pensionados.

Requisitos para la constitución de una Central Sindical:

h.1. Quórum de constitución.

Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales, las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

Además, las entidades fundadoras deberán estar representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directores.

h.2. Acreditar acuerdos previos.

Se necesita el acuerdo mayoritario de la asamblea de la entidad que concurre a la constitución de la central y, a su vez, los integrantes de dicha asamblea requieren el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. ⁽³⁰⁾

(30) Dictamen N° 797/46 de 15.03.2002.

En el caso de las organizaciones de base, tenemos dos situaciones en la práctica: aquellas que concurren directamente a la formación de una Central y las que lo hacen indirectamente a través de la organización de nivel superior a la cual se encuentran afiliadas.

En el primer caso el acuerdo para participar en la constitución de la Central se tomará en forma directa cumpliendo los requisitos dispuestos en el artículo 280, siendo necesaria la presencia de ministro de fe.

En el segundo caso, como requisito previo para que una organización de nivel superior participe en la constitución de una Central, se exigirá el acuerdo de cada una de las organizaciones base mediante el cual autorizan a su organización de nivel superior a participar en dicha constitución. Este acuerdo no es necesario que se efectúe ante ministro de fe. La falta de acuerdos previos, puede ser subsanada, vía observaciones, mediante las correspondientes ratificaciones de las asambleas.

Una vez que las organizaciones base hayan acordado la participación de su respectiva organización de nivel superior en la constitución de la Central, los directores sindicales que conforman la asamblea de dichas organizaciones de nivel superior deberán proceder a votar la aprobación o rechazo, ante ministro de fe, de la participación de ésta en la constitución de la Central.

1.2. Tipología de Asociaciones de Funcionarios

La Ley N° 19.296 del 28 de febrero de 1994, reconoce, a los trabajadores de la

Administración del Estado, incluidas las municipalidades, y del Congreso Nacional el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Esta ley no se aplica a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicato.

Asociaciones de Base

Según la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerios en que se constituyen, podemos distinguir las siguientes asociaciones de funcionarios:

- *Asociaciones Nacionales:* se constituyen en servicios, reparticiones, instituciones o ministerios que tienen una estructura jurídica territorial nacional. En este caso, además del directorio nacional que las representen, se pueden constituir Directorios Regionales o Provinciales⁽³¹⁾, en conformidad a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de la Ley N° 19.296.
- *Asociaciones Regionales:* se constituyen en servicios, reparticiones o instituciones que tienen una estructura jurídica regional⁽³²⁾. Ej. Intendencias.
- *Asociaciones Provinciales:* se constituyen en servicios, reparticiones o instituciones que tienen una estructura jurídica provincial. Ej. Gobernaciones.

(31) Dictamen N° 4.968/217, 2.09.96.

(32) Dictamen N° 2.086/106, 17.04.97.

- *Asociaciones Comunales:* se constituyen en servicios, reparticiones o instituciones que tienen una estructura jurídica comunal. Las asociaciones de funcionarios de los servicios de salud podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal. Ej. Municipalidades.

Requisitos para la constitución de Asociaciones de base:

a.1. Quórum de constitución.

Para constituir una asociación de funcionarios se requerirá el quórum que se indica a continuación, el cual varía según el número de trabajadores que posea la repartición, servicio o establecimiento de salud:

Tipo de servicio	Nº de funcionarios de planta y contrata en el servicio	Quórum mínimo
Repartición, servicio o establecimiento de salud	50 o menos	8 funcionarios que representen más del 50% de los mismos
Repartición, servicio o establecimiento de salud	51 o más	25 trabajadores que representen a lo menos el 10%
Repartición, servicio o establecimiento de salud	funcionarios	250 o más, cualquiera que sea el porcentaje que representen

El universo sobre el cual se debe determinar el quórum de constitución, está constituido por el total de funcionarios de planta y a contrata que laboran en el Servicio o repartición de que se trate.

Para obtener el quórum de los funcionarios en las Municipalidades, de los Servicios de Salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, el quórum se calculará en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento⁽³³⁾ (Ley Nº 19.475, Art. 1º).

Para efectos de la constitución, y demás actos pertinentes, concierne a las asociaciones de fun-

cionarios no docentes de los establecimientos educacionales, dependientes de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, el quórum se calculará, considerando únicamente, a los trabajadores que tengan esa calidad, en el municipio⁽³⁴⁾ (Ley Nº 19.464, Art. 19).

Finalmente tratándose de las asociaciones de funcionarios de la Atención Primaria de Salud, dependientes de las Corporaciones Municipales, regidos por la Ley Nº 19.378, el quórum se aplica considerando sólo a los funcionarios del estamento respectivo.

Conforme a lo señalado en la Orden de Servicio Nº 5 de fecha 9.07.2004, tratándose de la constitución de aso-

(33) Dictámenes Nº 6.086/266 de 27.09.95, Nº 4.220/207 de 12.12.02, Nº 6.484/292, 21.11.96.

(34) Dictamen Nº 2.124/115, 21.04.97.

ciaciones de funcionarios, o de sus directorios regionales o provinciales, con infracción a las normas de quórum contenidas en el artículo 13 de la Ley N°19.296, esto es, si en el acto no participan a lo menos 8 trabajadores o el 10% con un mínimo de 25, según se trate de asociaciones que se constituyen en reparticiones que tienen menos o más de 50 funcionarios, respectivamente, el ministro de fe actuante debe dejar establecido en el acta (cuyo modelo se adjuntó a la orden de servicio señalada) que no se cumple con un requisito esencial de la constitución, advirtiéndoles a los interesados los efectos que ello provoca. La Inspección correspondiente debe, de oficio, negarse a recibir el depósito del expediente de constitución de que se trata, informando de ello por escrito a los afectados. Es decir, la organización no obtendrá su personalidad jurídica y por consiguiente no procederá efectuar registro alguno, dando lugar exclusivamente a la emisión del oficio antes referido.

a.2. Acreditar la calidad de funcionario público.

Al efecto, bastará que el jefe de personal o equivalente certifique que las personas que se individualizan en la nómina que se adjunta tienen el carácter de funcionarios públicos.

a.3. Requisitos de verificación posteriores a la constitución:

Las Inspecciones del Trabajo, en aquellos casos en que sean requeridas para la constitución de asociaciones de funcionarios de base, deberán obtener, una vez efectuada la asamblea constituyente, lo siguiente:

- Información acerca del número total de funcionarios, que com-

ponen la dotación de planta y a contrata de la Repartición, servicio o establecimiento de salud, para los efectos que el revisor del expediente pueda determinar si se cumplen o no los quórum indicados en el artículo 13 Ley N° 19.296 (teniendo presente las excepciones contempladas en el artículo 1° de la Ley N° 19.475, en el Art. 19 de la Ley N° 19.464 y en la Ley N° 19.378, señaladas en la letra a.1. precedente).

Para estos efectos el/la Encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales requerirá a la brevedad a la institución empleadora, vía carta certificada, un certificado donde conste el número total de funcionarios, a la fecha de la asamblea constituyente. Cabe hacer presente que la Inspección posee un plazo de 20 días para remitir el expediente íntegro de constitución a la Dirección Regional, por lo cual si ese plazo está por cumplirse y en la Inspección no se ha recepcionado respuesta del empleador, se requerirá al funcionario a quien le hubiere correspondido actuar como ministro de fe en la constitución de la organización, que concurra a la institución y obtenga la información que se señala a continuación, que será materia en un Informe de fiscalización.

El certificado o, en su defecto, el informe de fiscalización deberá contener los siguientes datos:

- Número total de funcionarios de planta y a contrata de la Repartición, servicio o establecimiento de salud, al día de la constitución.

- Razón social exacta de la Repartición, servicio o establecimiento de salud.
- R.U.T. de la Repartición, servicio o establecimiento de salud.
- Código de Actividad Económica de la misma. (C.A.E.).
- Domicilio de la Repartición, servicio o establecimiento de salud.
- Nombre y R.U.T. del representante legal.
- Calidad de funcionarios de los dirigentes electos.

a.4. Constitución de un directorio regional o provincial de asociación de funcionarios.

El artículo 17 de la Ley N°19.296, sobre asociaciones de funcionarios públicos prevé la posibilidad de elección de dirigentes regionales o provinciales, que representen a una asociación de carácter nacional en la respectiva región o provincia.

De la norma en cuestión, se infieren los supuestos que dan lugar a su aplicación y que consisten básicamente en:

- a) Existencia de una asociación nacional constituida con arreglo a las disposiciones de la ley de que se trata, o que ha adecuado sus estatutos de conformidad con lo señalado en el artículo 1° transitorio de la misma, y
- b) Que el Servicio en que se ha constituido la asociación nacional, tenga dependencia en regiones o provincias y que algu-

nos de los funcionarios que allí laboran sean socios de la organización nacional.

Debe tenerse presente que "los funcionarios de un servicio de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, deberán optar si eligen un directorio de carácter regional o uno provincial que los represente, no procediendo, por lo tanto, que simultáneamente coexistan ambos directorios en una misma región". ⁽³⁵⁾

Precisado lo anterior, cabe señalar que a quien corresponde acreditar los supuestos previamente enunciados, será siempre a la propia organización. No obstante y a efectos de simplificar el procedimiento a seguir por parte de las oficinas del Trabajo, es necesario distinguir:

1. El artículo 17 en comentario sólo faculta para que los socios de regiones o provincias de una asociación nacional de funcionarios, puedan elegir directores regionales o provinciales, por lo tanto, no procede, en el acto en cuestión, aprobar estatutos distintos de los que rigen a una organización nacional.
2. Cuando se trate de la primera elección de un directorio regional y teniendo presente que no se trata de un acto constitutivo ya que la asociación nacional necesariamente ha de estar constituida, no resulta posible aplicar la norma contenida en el artículo 19 inciso 2° de la Ley N° 19.296. No obstante y a objeto de facilitar la realización del acto materia de análisis, se po-

(35) Dictamen N° 4.968/217, 2.09.96.

- drá sugerir a la directiva de la asociación nacional, que el secretario de la misma, o quien estatutariamente lo reemplace a estos efectos, certifique que todos los asociados de la organización son candidatos en la primera elección.
3. Teniendo presente que este no es un acto constitutivo propiamente tal, los funcionarios de esta institución deberán ceñirse a las instrucciones vigentes en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04, aplicando las referentes a renovaciones de directorios.
 4. El número de directores electos será aquel que permita el número de socios que a nivel regional o provincial tenga la asociación, según la regla contenida en el inciso 1° del artículo 17 de la Ley N° 19.296.
 5. El resultado de la elección, materia del presente inductivo, que constará en un acta, levantada por la comisión electoral, deberá ser depositado en la Inspección correspondiente a su jurisdicción y en la Inspección donde se encuentra radicada la asociación nacional de que se trata, obligación que de no ser asumida por los interesados, corresponde sea practicada por la oficina donde se realice el depósito. La Inspección donde se encuentra radicada la organización deberá ingresar en el sistema informático los datos relativos a los consejos provinciales y/o regionales.
 6. En el acta la comisión electoral, adicionalmente a los resultados de la votación, deberá dejar especial constancia de lo siguiente:
 - a) El nombre exacto de la organización y del número de Registro de Asociación de Funcionarios,
 - b) Número de socios que dicha organización registra en la provincia o en la región,
 - c) Número de participantes en el acto,
 - d) Número de funcionarios de planta y a contrata que laboran en la institución de la provincia o la región, según corresponda, y
 - e) Del cumplimiento o no del quórum de constitución.
 7. La información detallada precedentemente, deberá ser recopilada por los interesados y aportada a la comisión electoral actuante.

Los datos de la organización deberán constar en un documento suscrito por la directiva nacional de la misma, al cual podrá adjuntarse un Certificado de vigencia extendido por la Inspección donde ella se encuentre radicada, o, en defecto, de un oficio donde el Inspector del Trabajo, de la jurisdicción donde se constituye el directorio provincial o regional, deje constancia de haber verificado en el sistema informático la vigencia de la organización, su nombre y número de registro.

Respecto a la información sobre el número de funcionarios de planta y a contrata que se desempeñan en la institución, en la provincia o región, deberá ser requerida por los interesados a

- la autoridad pertinente de su institución.
8. En el evento de no obtenerse el quórum requerido por el legislador, el ministro de fe deberá indicar en su certificado tal circunstancia, aun cuando la comisión electoral no deje constancia de ello. Dejando establecido en ese mismo documento, que el acto eleccionario realizado no es de aquellos contenidos en el artículo 17 de la Ley N° 19.296, sino sólo un acto interno de la organización, que no produce efectos legales, y que, las personas que hubiesen resultado electas carecen de los beneficios propios de los directores. Señalando además, que en el evento de querer constituir un directorio regional o provincial de aquellos contemplados en el artículo 17 de la Ley N° 19.296, deberán dar cumplimiento a los requisitos que la misma disposición contempla. En este supuesto, de depositarse el acta en la Inspección del Trabajo, no se efectuará registro computacional alguno.
 9. En el evento que se constituya un directorio provincial o regional sin que la comisión electoral y/o el ministro de fe dejen constancia en el Acta o certificado, del cumplimiento del quórum, la Inspección donde se realice el depósito del acta deberá solicitar a la Institución base de la organización, que acredite el número de funcionarios de planta y contrata, en la región o provincia, según corresponda. Verificado el cumplimiento del mismo se remitirá copia del Acta a la oficina donde se encuentra radicada la organización para que efectúe los registros computacionales pertinentes. En el evento que no se cumpla con el quórum, deberá informarse por oficio tal circunstancia a los afectados, en un tenor similar a lo indicado en el número precedente, sin realizar registro computacional alguno.
 10. En aquellas circunstancias, donde existiendo, un directorio regional, o uno o más directorios provinciales, y se constituyan directorios provinciales, o un directorio regional, teniendo presente lo señalado por nuestra doctrina, y explicitado al inicio de esta sección, depositada el Acta o las Actas, deberá informarse por escrito del impedimento que co existan un directorio regional y uno o más directorios provinciales en una misma región, requiriendo a la organización se pronuncie sobre cual o cuales de dichas estructuras permanecerán o subsistirán.
- b) *Federación.* Se entiende por federación la unión de tres o más asociaciones.
- b.1. *Quórum de constitución:* Un mínimo de tres asociaciones de base. Cabe hacer presente que en las organizaciones plurisindicales la asamblea se encuentra constituida por los dirigentes de las asociaciones de funcionarios.
 - b.2. *Acreditar acuerdos previos:* Las organizaciones base participantes deben acreditar que las asambleas de sus asociaciones han acordado en votación secreta, unipersonal y ante Ministro de Fe, por la mayoría absoluta de sus socios su participación en la constitución de la Federación, dando cumplimiento a las formalidades contempladas en el artículo

51 de la Ley N° 19.296, esto es: citación a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos, haber puesto previamente en conocimiento de la asamblea el contenido del proyecto de los estatutos de la organización que se pretende constituir y el monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ella.

- c) *Confederación o Agrupación.* Entendemos por este tipo de organización la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más asociaciones.

c.1. Quórum de constitución: Un mínimo de cinco federaciones o de 20 asociaciones de base.

c.2. Acreditar acuerdos previos: En el caso de las asociaciones de base, tenemos dos situaciones en la práctica: aquellas que concurren directamente a la formación de una confederación y las que lo hacen indirectamente a través de la federación a la cual se encuentran afiliadas.

En el primer caso el acuerdo para participar en la constitución de la confederación se tomará en forma directa cumpliendo los requisitos dispuestos en el artículo 51 de la Ley N° 19.296. En el segundo caso como requisito previo para que una federación participe en la constitución de una confederación se exigirá el acuerdo, ante ministro de fe, de cada una de las organizaciones base mediante el cual se autoriza a la federación a participar en dicha constitución. La omisión de tales acuerdos, puede ser subsanada, previa observación al acto de constitución, mediante ratificaciones de las asambleas respectivas.

Una vez que las organizaciones base hayan acordado la participación de las federaciones en la constitución de la confederación, los directores sindicales que conforman la asamblea de la federación deberán proceder a acordar, ante ministro de fe, la participación de la federación en la constitución de la confederación.

Caso especial: elección directa del Directorio de Federaciones o Confederaciones de Asociaciones de Funcionarios.

Se debe tener presente que los estatutos de este tipo de organizaciones pueden establecer que el directorio será electo mediante votación directa de los funcionarios afiliados. En este caso el directorio electo en el acto de constitución tendrá el carácter de provisorio y permanecerá en sus cargos por un período de tres meses, dentro del cual deberán realizarse las elecciones directas del directorio definitivo.

1.3. Acta de Constitución⁽³⁶⁾

El acta correspondiente a la asamblea constituyente, cualquiera sea el tipo de organización de la que se trate, se levantará en triplicado y deberá hacer expresa mención de los siguientes aspectos:

- a) Fecha, hora de inicio y término, y lugar de la sesión.
- b) Número de personas asistentes, para los efectos de la constancia de haberse dado cumplimiento al quórum señalado en los artículos 227 (sindicatos de empresa y establecimiento), 228 (todos los otros tipos de sindicatos), 266 (federaciones y confederaciones) o 279 (centrales sindicales), respectivamente, del Cód-

(36) Vea los modelos de actas en anexo.

go del Trabajo, y de los artículos 13 (asociaciones de base) o 49 (federaciones y confederaciones) de la Ley N° 19.296.

- c) La individualización de la empresa, empresas o instituciones a la que pertenecen los socios constituyentes o del establecimiento, cuando procediere.
- d) En el caso de las organizaciones de base el ministro debe dar fe de haber tenido a la vista la documentación que acredite el tipo de trabajadores que asisten a la constitución.
- e) El ministro de fe deberá señalar expresamente el tipo de organización que los trabajadores acordaron constituir.
- f) Deberá dejarse constancia del medio idóneo utilizado para verificar la identidad de los votantes.
- g) Resultado de la votación y escrutinio, en lo referente al rechazo o aprobación de los estatutos, haciendo expresa mención a los artículos del Código del Trabajo o de la Ley N° 19.296, que correspondan.
- h) Resultado de la votación y escrutinio, en lo referente a la elección del Directorio.
- i) Constitución del directorio de conformidad a lo dispuesto en la norma estatutaria correspondiente, en el caso de las organizaciones sindicales, y del artículo 17 de la Ley N° 19.296.
 - En las organizaciones sindicales de base, la facultad de distribución de los cargos directivos corresponde, en forma privativa y excluyente, a los directores electos, haciendo la salvedad que,

en el caso de los sindicatos de trabajadores dependientes, las más altas mayorías relativas de acuerdo al número de socios son las que gozan del derecho a fuero, de conformidad a lo establecido en el artículo 235 del Código del Trabajo. Atendido lo señalado, verificada la votación y proclamados los directores electos, éstos procederán a reunirse entre sí para designar los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero, en aquellas organizaciones que elijan tres miembros. Tratándose de aquellas que eligen más directores, los cargos restantes deberán estructurarse de conformidad a lo dispuesto en la norma estatutaria correspondiente. ⁽³⁷⁾

- En lo que respecta a las asociaciones de base, el artículo 17 de la Ley N° 19.296 señala que el número de miembros del directorio está en estricta relación con el número de socios que posee la organización, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Número de socios	Número de dirigentes
Menos de 25 socios	1 dirigente
Entre 25 y 249 socios	3 dirigentes
Entre 250 y 999 socios	5 dirigentes
Entres 1000 y 1299 socios	7 dirigentes
3000 o más socios	9 dirigentes

- En el caso de federaciones, confederaciones, ya sea de sindicatos o de asociaciones de funcionarios, y centrales sindicales, para la conformación del directorio total, se estará a lo que contemplen los estatutos, teniendo presente que no puede

(37) Dictamen N° 4.161/203 del 10.12.02.

ser un número superior a la cantidad de socios que conforman la asamblea.

- En los sindicatos de empresa de menos de 25 trabajadores procede la elección de un sólo dirigente en calidad de presidente, quien, además, cumplirá las funciones de todo el directorio.
- j) El acta de constitución se cerrará instruyéndose a los directores electos en el sentido que deben dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 222 (sindicatos), 269 (federaciones y confederaciones) o 281 (centrales sindicales) del Código del Trabajo, 9 (asociaciones de base) o 52 (federaciones y confederaciones) de la Ley N° 19.296, según corresponda.

En lo que respecta a las federaciones y confederaciones, deberá dejarse constancia que el directorio de estas organizaciones de mayor grado se entiende facultado para introducir en los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 268 del Código del Trabajo, si se trata de organizaciones sindicales de nivel superior regidas por este cuerpo legal, y del artículo 51 de la Ley N° 19.296, si se trata de asociaciones de funcionarios de nivel superior.

- k) En el caso que la nómina de socios constituyentes se suscriba en hojas anexas, éstas deberán ser autenticadas, hoja por hoja, por el Ministro de Fe actuante, mediante la colocación de firma y timbre, cuando proceda, dejándose expresa constancia de que ésta forma parte integrante del acta de constitución para todos los efectos legales. En cuanto a las confederaciones y federacio-

nes el acta deberá contener, además, la nómina de los sindicatos asistentes y la individualización de los miembros de sus directorios.

- l) En lo que respecta a constituciones de federaciones y confederaciones, en el acta original se dejará constancia que forman parte integrante de ella, para todos los efectos legales, los certificados extendidos por las respectivas Inspecciones del Trabajo en que conste la vigencia de la personalidad jurídica de la organización de base que concurre en calidad de constituyente; el acuerdo de participación en la constitución, en el cual deben constar la fecha en que se tomó y el que se dio cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 268 del Código del Trabajo o 51 de la Ley N° 19.296, según corresponda; copia del Acta de elección del Directorio, tanto de la renovación total como de la provisión de vacantes, de corresponder, donde consten la individualización del directorio y la vigencia de su mandato; y, declaración jurada del director a quién estatutariamente compete, donde conste el número de socios de la organización.
- m) En el evento que no se dé cumplimiento a alguna norma legal que sea requisito para dar por constituida la organización, por ejemplo si las organizaciones de grado superior no acompañan los acuerdos previos de sus bases, o si los constituyentes de un sindicato se niegan a acreditar su calidad de trabajadores, el Ministro de Fe deberá efectuar igualmente el acto dejando constancia de las irregularidades de las cuales él/ella ha tomado conocimiento. Teniendo presente que acorde a la doctrina del servicio, la ausencia de estos documentos será materia de observación, la cual po-

drá ser subsanada mediante actos de ratificación de fecha posterior a la del acto de constitución.

- n) El Ministro de Fe deberá dejar constancia, de oficio o a petición de parte, en el acta de los hechos que ocurran en el transcurso de su actuación.
- o) Levantada el acta, se depositarán los votos en un sobre que, debidamente sellado, el Ministro de Fe entregará al Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, acompañando una copia del acta.
- p) El Ministro de Fe que actúe en la asamblea de constitución deberá certificar, a lo menos, el original y dos copias de los estatutos, señalando que éstos son los documentos aprobados por los constituyentes en la asamblea respectiva.

Cabe tener presente que la constitución de una organización, si bien se realiza en una sola asamblea, consta de dos etapas, a saber: la aprobación del estatuto por el que ésta se regirá y la elección del primer directorio.

a. Inscripción y Registro de organizaciones.

Una vez realizada la asamblea de constitución y certificada la documentación pertinente por el Ministro de Fe actuante, la organización tiene un plazo de 15 días corridos, contados desde la fecha de la asamblea, para proceder al depósito de las actas y de los estatutos, de preferencia, en la Inspección del Trabajo cuya jurisdicción corresponda al domicilio de la organización, la cual procederá a recibir la documentación en depósito, inscribirla en el

Sistema Informático y devolver a la organización las copias debidamente timbradas con el timbre certificador correspondiente⁽³⁸⁾, manteniendo en la oficina los originales y copias suficientes tanto del acta como de los estatutos, para los trámites de revisión.

Al respecto, es menester aclarar y poner énfasis en lo siguiente:

- El primer día del plazo de quince días a que alude la ley, se empieza a contar desde el día siguiente al de la fecha de celebración de la asamblea. Si la organización se constituyó en asambleas parciales, el plazo se contará desde el día siguiente a la fecha de celebración del escrutinio final.
- La personalidad jurídica de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de funcionarios se adquiere, por el solo ministerio de la ley, en el momento en que se procede al depósito, del acta de constitución de la organización y dos copias de sus estatutos certificados por el Ministro de Fe actuante (artículos 222, 269 y 280 del Código del Trabajo, y, 9º y 52 de la Ley N° 19.296).

Administrativamente el acto de depósito se acredita mediante Certificado emitido por la Inspección del Trabajo donde se hizo efectivo el depósito.⁽³⁹⁾

Este certificado, debe señalar a lo menos lo siguiente:

(38) Ver modelos en anexos para timbre de depósito.

(39) Ver modelo de Certificado en el anexo.

- Fecha de constitución de la organización.
 - Nombre del ministro de fe actuante.
 - Denominación de la Organización, la cual siempre indicará el nombre que señala el artículo 1º del estatuto.
 - Fecha de depósito del expediente en la Inspección respectiva, y el Registro Sindical Unico (R.S.U.) o Registro Asociación de Funcionarios (R.A.F.), asignado a la organización según corresponda.
- Es importante que no sólo se reciban las actas y estatutos en depósito, sino que además, en forma inmediata la organización sea registrada en el sistema informático, dado que el número de registro (R.S.U. o R.A.F., según corresponda) servirá para individualizar a la organización respecto a sus datos de personalidad jurídica.

Se debe recordar que de conformidad a las instrucciones contenidas en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.2004, no se registrarán ni obtendrán personalidad jurídica aquellas organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios que sean constituidas con un número inferior de socios al quórum mínimo legal exigido.

1.5. Procedimientos y plazos de envío de expedientes, notificación de observaciones y verificación de cumplimiento

Recibida la documentación en depósito y en un plazo no superior a 20 días corridos, debe remitirse copia de la mis-

ma a la Dirección Regional correspondiente (ver Modelo de remisión de expedientes en Anexos), para el procedimiento administrativo que se detalla en la presente instrucción desde el Título IV en adelante.

Una vez que la Inspección del Trabajo recepcione las observaciones efectuadas por la Dirección Regional, éstas deberán ser notificadas al directorio en ejercicio de la organización, para que sean subsanadas o reclamadas al Tribunal pertinente dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación. ⁽⁴⁰⁾

Para estos efectos, la Inspección procederá a citar vía correo certificado o en forma personal a los dirigentes en ejercicio a fin de notificarlos, para lo cual previamente confeccionará el formulario de acta de notificación respectiva (ver Modelos en Anexos).

Si el directorio de una organización no fuere habido para los efectos de notificarle las observaciones formuladas a los estatutos, éstas deberán ser remitidas al domicilio declarado por la organización o al de uno de los dirigentes, vía carta certificada, entendiéndose notificadas al sexto día hábil transcurrido desde la fecha de depósito de la carta en la oficina de correos (artículo 478 bis del Código del Trabajo).

Al momento de efectuar materialmente la notificación, éstas se revisarán con los dirigentes, señalándoles que de no estar conformes con ellas pueden reclamarlas en el Tribunal correspondiente dentro del plazo de 60 días, o en su defecto subsanarlas. En el evento que se hayan efectuado también sugerencias, al detectarse que el estatuto posee

(40) Dictamen N° 2.056, 30.04.80, cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

normas inoperantes, inorgánicas o insuficientes, deberá recalcar que éstas obedecen exclusivamente a la labor orientadora de nuestro servicio y que no poseen carácter de obligatorias, por lo cual pueden no dar cumplimiento a ellas.

Notificada la organización de las observaciones, ésta tiene tres opciones:

Primera opción:

Se allana totalmente, subsanando los defectos de constitución y ajustando los estatutos a las observaciones formuladas, dentro del plazo de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la notificación.

En este evento y considerando que la ley nada dispone de la forma como deben subsanarse los defectos de constitución, la organización podrá hacerlo de cualquier modo que le permita cumplir con la instrucción y que naturalmente se ajuste a derecho.

Al notificarse las observaciones que procedan, debe dejarse constancia que la organización dispone de un plazo de 60 días para adecuarse a dichas observaciones, salvo que recurra judicialmente en contra de ellas⁽⁴¹⁾. En el evento que la organización corresponda a un sindicato afecto al inciso segundo del artículo 227 del Código del Trabajo se recuerda que el plazo para completar el quórum de constitución es de 1 año.⁽⁴²⁾

Segunda opción:

Si transcurriese el término de sesenta días sin que la organización se allanare a las observaciones formuladas, ni tampoco recurriera a la vía judicial caducará la

personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley, procediéndose al siguiente trámite administrativo:

1. Se citará al directorio en ejercicio, a objeto de, primero, constatar fehacientemente que no reclamaron judicialmente de las observaciones ni desean o no pueden dar cumplimiento a las observaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo; segundo, tomarles declaración, mediante acta, respecto de los bienes que componen el patrimonio sindical y su estado de conservación, designando un tenedor de ellos, de ser procedente;
2. Se emitirá Certificado de caducidad de la personalidad jurídica;⁽⁴³⁾
3. En el sistema informático en la sección de "Proceso de Revisión" se registrará la "caducidad" de la personalidad jurídica por aplicación de los artículos 223 y 282, del Código del Trabajo en el caso de las organizaciones sindicales, y del artículo 10, en el caso de las asociaciones de funcionarios;
4. Se remitirá copia del Certificado de caducidad de la personalidad jurídica, del Acta de manifestación de Bienes y de la página de los estatutos donde conste el Beneficiario y el procedimiento para nombrar el liquidador, a la Dirección Regional del Trabajo, a fin de iniciar los trámites de disolución y liquidación del patrimonio sindical, si lo hubiera.⁽⁴⁴⁾

Tercera opción

La organización recurre al Tribunal en contra de las observaciones. Para ejer-

(41) Véase modelo de acta de notificación de observaciones en anexos.

(42) Véase modelo de acta de notificación de observaciones en anexos.

(43) Ver modelo en anexos.

(44) Orden de Servicio N° 06 del 6.07.99 complementada con la Circular N° 115 del 26.07.99.

cer esta segunda alternativa la organización tiene también plazo de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la notificación.

En este trámite, el Tribunal oirá a la Inspección del Trabajo, la que cuando sea requerida por éste, deberá evacuar un informe fundado en las disposiciones de derecho aplicables al caso y en las instrucciones que motivaron su actuación. Para ello, la Inspección respectiva dispone de un plazo de cinco días hábiles para remitir el informe, conjuntamente con los antecedentes respectivos, a la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional a fin que se prepare la respuesta al Tribunal solicitante.

Con los antecedentes reunidos, el Tribunal dictará fallo, acogiendo o rechazando, total o parcialmente, el reclamo. En el primer caso, las observaciones efectuadas por la Dirección Regional quedarán sin efecto o serán modificadas por la sentencia del Tribunal. En el segundo, la resolución judicial tendrá además, el efecto de cancelar la personalidad jurídica de la organización, en el evento que la organización no subsane las observaciones, que permanezcan afirmes, dentro del plazo otorgado a tal efecto por el Tribunal. Para proceder a eliminar la organización del registro computacional, la sentencia deberá contener el certificado de ejecutoriedad del Tribunal. Ejecutoriado⁽⁴⁵⁾ el fallo y cancelada la inscripción dejando la observación en el registro respectivo, se procederá a notificar de ello a la última directiva en ejercicio y se seguirán los trámites de liquidación con arreglo a las instrucciones que rigen la materia.

Con todo, si la organización no subsana las observaciones que se formulen den-

tro del plazo legal conque cuenta al efecto, y no reclama de ellas ante el Tribunal competente, dentro del mismo plazo, o deposita el cumplimiento de las observaciones efectuadas fuera del plazo legal de los 60 días, la Inspección actuante debe solicitar por oficio al Director Regional un pronunciamiento al respecto.

Lo anterior a efectos que la autoridad señalada pondere el contexto en que se ha dado el incumplimiento o cumplimiento fuera de plazo, como asimismo, el carácter de la o las observaciones que se han formulado.

Cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Se recuerda que en el evento que se hayan formulado observaciones y/o sugerencias, la verificación del cumplimiento de éstas es de cargo de las respectivas Unidades de Relaciones Laborales, una vez efectuada tal revisión se remitirá al Dpto. de Relaciones Laborales la siguiente documentación:

- Certificado final sobre cumplimiento de segundo trámite.
- Copia acta.
- Copia nómina.
- Copia certificado de obtención de personalidad jurídica.
- Copia del estatuto ya corregido.

TITULO II

REFORMA DE ESTATUTOS

1. Bases legales para la reforma de estatutos en organizaciones sindicales

Los artículos 233, 270 y 278 del Código del Trabajo establecen normas mínimas

(45) Para que un fallo se entienda ejecutoriado, el Secretario del Tribunal correspondiente debe certificar tal hecho.

aplicables a la reforma de estatutos de las organizaciones sindicales.

Así, en el caso de las organizaciones sindicales de base, no obstante que el artículo 231 indica que en el estatuto deben contemplarse "los mecanismos de modificación de los estatutos", el artículo 233 regula el marco bajo el cual deben estipularse dichos mecanismos. En primer lugar expresa que son aplicables las normas de los artículos 221, 222 y 223, es decir:

- La reforma de los estatutos debe aprobarse por la mayoría absoluta de los afiliados que estén al día en sus cuotas sindicales en asamblea extraordinaria, bajo votación secreta y unipersonal ante ministro de fe⁽⁴⁶⁾ de la cual se levantará el acta correspondiente.
- Dos copias de los estatutos aprobados, más el acta en original, deberán ser depositados en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contados desde la aprobación de la asamblea, la que deberá efectuar los registros correspondientes. En el caso de haber efectuado el acto de reforma en asambleas parciales el plazo se cuenta desde el día siguiente de la fecha en que se llevó a efecto el escrutinio final.
- El ministro de fe deberá certificar el acta original más dos copias de los estatutos, a lo menos, y autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta y de sus estatutos, autenticándolas.
- La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de 90 días corri-

dos, formular observaciones tanto al acto de reforma como a los estatutos de la organización.

- La organización deberá subsanar los defectos del acto o conformar sus estatutos a las observaciones dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación, o reclamar de ellas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente.
- Se entiende que en el caso de la reforma de estatutos el apercibimiento de no adecuarse a las observaciones será el de dejar sin efecto la reforma a los estatutos.

Respecto a las organizaciones de nivel superior, el artículo 288 estipula que "En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, ...", por lo tanto, salvo lo dispuesto en los artículos 270 y 278, donde se estipula que los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus afiliados, y a que, sólo en el caso de las centrales sindicales, el período de revisión y de cumplimiento de observaciones es de 45 días y no de 60, las restantes normas, señaladas en el párrafo precedente, son aplicables totalmente.

2. Bases legales para la reforma de estatutos en asociaciones de funcionarios

En lo que respecta a las asociaciones de funcionarios, los artículos 15 y 53 de la Ley N° 19.296 contienen las normas mínimas que regulan la materia.

Tratándose de las asociaciones de base, el artículo 15 expresa que son aplicables las normas de los artículos 8°, 9° y 10, es decir:

(46) El artículo 218 del Código del Trabajo establece quienes son ministros de fe para estos efectos.

- La reforma de los estatutos debe aprobarse por la mayoría absoluta de los afiliados que estén al día en sus cuotas sindicales en asamblea extraordinaria, bajo votación secreta y unipersonal ante ministro de fe⁽⁴⁷⁾ de la cual se levantará el acta correspondiente.
- Dos copias de los estatutos aprobados más el acta en original deberán ser depositadas dentro del plazo de 15 días, contados desde la aprobación de la asamblea, en la Inspección del Trabajo, quien deberá efectuar los registros correspondientes. En el caso de haber efectuado el acto de reforma en asambleas parciales el plazo se cuenta desde el día siguiente de la fecha en que se llevó a efecto el escrutinio final.
- El ministro de fe deberá certificar el acta original más dos copias de los estatutos, a lo menos, y autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta y de sus estatutos, autenticándolas.
- La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de 90 días corridos, formular observaciones tanto al acto de reforma como a los estatutos de la organización.
- La organización deberá subsanar los defectos del acto o conformar sus estatutos a las observaciones dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación, o reclamar de ellas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente.
- Se entiende que en el caso de la reforma de estatutos el apercibimien-

to de no adecuarse a las observaciones será el de dejar sin efecto la reforma a los estatutos.

Respecto a las organizaciones de nivel superior, el artículo 54 estipula que "Las federaciones y confederaciones, se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base", por lo tanto, salvo lo dispuesto en el artículo 53, donde se estipula que los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción directa al número de sus afiliados en los casos de reforma estatutaria, las restantes normas, señaladas en el párrafo precedente, son aplicables totalmente.

3. Procedimiento para la Reforma de estatutos

De conformidad a las instrucciones contenidas en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04, a continuación se detallan las funciones y responsabilidades de las directivas, asambleas, órganos electorales, oficinas y de los ministros de fe que participen en actos de reforma:

A. A LA ORGANIZACION LE CORRESPONDERA LO SIGUIENTE:

Funciones:

- a) Informar a la asamblea extraordinaria citada al efecto respecto de las reformas propuestas, las cuales una vez aprobadas o modificadas deben ser incluidas en el estatuto que se someterá a votación.
- b) Confeccionar los nuevos estatutos. Dichos estatutos deben incluir las reformas acordadas por la asamblea con la formalidad que corresponda a este texto. Para lo cual se sugiere utilizar la asesoría que en esta ma-

(47) El artículo 6° de la Ley N° 19.296 establece quienes pueden ser ministros de fe para estos efectos.

- teria proporcionan las unidades de relaciones laborales.
- c) Solicitar ministro de fe directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente.
 - d) Preparar los documentos necesarios para la celebración del acto (nómina, votos, actas, etc.), en la forma indicada en las recomendaciones contenidas en la Orden de Servicio N° 5 el 9.07.04, y que se les entregará cuando soliciten ministro de fe.
 - e) Tomar la votación. Para tales efectos la organización designará una comisión o a una persona basándose en la norma estatutaria o en un acuerdo de asamblea. A ésta le corresponderá controlar el acto, debiendo realizar todas las tareas administrativas que ello involucra. En consecuencia a dicha comisión le corresponderá manejar la nómina de votantes, los votos y resolver acerca de cualquier consulta o reclamo que surja de parte de los votantes como por ejemplo la identificación de los mismos. Por lo tanto el ministro de fe sólo presenciará y certificará la realización del acto.
 - f) Realizar el escrutinio. La comisión encargada por la organización al efecto, deberá practicar el escrutinio, correspondiendo al ministro de fe, solamente efectuar la correspondiente certificación de los resultados. En consecuencia, la determinación de si los votos emitidos son nulos, blanco o válidos recaerá, exclusivamente en la comisión responsable.
 - g) Las funciones asignadas con las letras e) y f) anteriores, deben entenderse sin perjuicio de las facultades privativas, que sobre el particular poseen los Tribunales Electorales Regionales (Ley N° 18.593).
 - h) Confección del acta indicando las reformas efectuadas. Labor que también corresponde a la respectiva comisión, siendo ésta quien debe suscribirla. De consiguiente, el ministro de fe sólo tendrá la obligación de certificar el acta al pie o al dorso, dependiendo del espacio existente, y de acuerdo a lo indicado en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04.
 - i) Depositar el acta en la Inspección del Trabajo respectiva. Le corresponderá a la organización depositar la documentación completa, es decir, el expediente de reforma el cual se encuentra integrado por el acta de reforma, tres copias de los estatutos y copia de la nómina de votantes, para lo cual disponen de 15 días corridos desde la fecha en que se realizó el acto total o el escrutinio final, en el caso de asambleas parciales. El ministro de fe se llevará una copia del acta, con el único fin de tener un resguardo de lo obrado.
 - j) Existiendo votaciones parciales, la organización deberá efectuar la coordinación de los actos, solicitando en los lugares que corresponda directamente el ministro de fe.

Responsabilidad de la organización

La organización será responsable de la coordinación y ejecución del acto, tarea que se realizará a través de una comisión o persona designada

por ella, conforme a la norma estatutaria o acuerdo de asamblea. Asimismo le corresponderá dejar claramente establecido en el acta la aprobación o rechazo a las reformas.

De consiguiente, en el evento de presentarse cualquier incumplimiento de las tareas que a ella le corresponden, sea que impidan la celebración del acto, u obstaculicen su normal desarrollo, el ministro de fe se limitará a dejar constancia de ello en un acta que levantará al efecto.

En el evento de existir votaciones parciales la organización deberá comunicar a la Inspección base la realización del acto y solicitar autorización para realizar votaciones parciales, si así lo indicaren sus estatutos. Deberá además coordinar el acto, indicando día y hora, nombrar coordinadores para los lugares de votación y ver el nombramiento de las comisiones electorales para cada lugar, solicitar ministro de fe directamente en las Inspecciones correspondientes a través de los coordinadores, preparar la documentación para realizar el acto remitiéndola a los coordinadores para ser usada por las comisiones electorales o por quienes hayan sido designados para tomar las votaciones, realizarán el escrutinio parcial, y confeccionaran las actas parciales, la organización deberá realizar el escrutinio final, confeccionar el acta y depositarla en la Inspección correspondiente, conjuntamente con los estatutos certificados por el ministro de fe al momento de efectuar el escrutinio final.

En el evento que no exista directiva vigente, debido a que la reforma posee el carácter de una asamblea extraordinaria deberá ser convocada, con las formalidades y plazos indicados en el estatuto, el porcen-

taje de socios contemplados en las normas estatutarias o, a falta de ésta, el 20% de ellos de conformidad a lo indicado en el inciso segundo del artículo 231 del Código del Trabajo o artículo 36 de la Ley N° 19.296. La asamblea nominará la comisión o la persona encargada de llevar a cabo la votación y los trámites correspondientes a la misma.

B. A LA INSPECCION DEL TRABAJO LE CORRESPONDERA:

Funciones:

- a) Atender petición de ministro de fe. Oportunidad en que debe hacer entrega formal de las recomendaciones necesarias para llevar a cabo el acto, las cuales constan en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04. Para los efectos del lugar y horario en que se realizará el acto, se efectuará la coordinación en los términos actualmente vigentes.
- b) Recepcionar el acta. La cual fue previamente confeccionada por el órgano electoral o quien estatutariamente haga sus veces y certificada por el ministro de fe. En el evento de que la comisión respectiva no deposite el acta, la Inspección no podrá certificar la existencia de las reformas.
- c) Revisar los datos contenidos en el acta y efectuar los registros. Debiendo constatar que ésta contenga todos los datos indispensables para realizar el registro pertinente de acuerdo a los campos que figuran en el SIRELA.
- d) Remisión de la documentación pertinente para su revisión a la Dirección Regional del Trabajo.

- e) En el caso de votaciones parciales, avisará a las Inspecciones involucradas vía correo electrónico dirigido al Encargado de la Unidad, con copia al Jefe de la oficina y al Encargado de la Coordinación.

Responsabilidad:

A la Inspección del Trabajo le corresponde entregar la información orientadora, para la celebración del acto, solicitar la información necesaria para los registros computacionales y mantener éstos al día.

C. AL MINISTRO DE FE LE CORRESPONDERA:

Funciones:

- a) Presenciar el acto, ya sea total o parcial. El ministro de fe deberá estar presente desde el momento en que se inicia el mismo y hasta que se levante el acta conteniendo el escrutinio.
- b) Certificar el acta y los estatutos. El ministro de fe deberá certificar a lo menos dos copias del acta, y de la nómina, levantada por la comisión responsable del acto, dejando claramente establecida su presencia durante éste conforme al modelo adjunto a la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04. Además, deberá certificar, a lo menos, tres copias de los estatutos reformados. En el caso de votaciones parciales, el escrutinio final deberá contar con la presencia de un ministro de fe quien deberá efectuar las certificaciones correspondientes, tanto al acta como a los estatutos.

Responsabilidad:

Es responsable de que el acta contenga efectivamente lo presenciado

por él, de modo que el escrutinio que se verificó en su presencia coincida con lo indicado en ella.

Si existiere alguna divergencia entre lo presenciado y lo que consta en el acta respectiva, dejará constancia de ello, utilizando al efecto una certificación especial, cuyo modelo se adjunta.

4. Trámites posteriores a la reforma

Cuando un sindicato de empresa o establecimiento modifique sus normas estatutarias donde se consigne la denominación de la organización y quienes pueden ser sus socios, a fin de recoger las variaciones que haya experimentado la razón social del empleador, la Inspección del Trabajo, antes de la remisión de los antecedentes a la Dirección Regional del Trabajo, deberá requerir a la brevedad, vía correo certificado, al empleador los antecedentes que se señalan a continuación. Debe recordarse que la Inspección posee un plazo de 20 días para remitir el expediente íntegro de reforma a la Dirección Regional, por lo cual si ese plazo está por cumplirse y el empleador no ha respondido la solicitud efectuada se requerirá que se constituya un fiscalizador y solicite la información detallada, la cual debe incluirse en el expediente de la reforma a enviar a la Dirección Regional. En forma similar se procederá cuando una asociación base desee reformar sus estatutos en lo que se refiere a su denominación vinculada al Servicio público que se trate, y determinación de quienes son sus asociados.

El Certificado, o Informe de Fiscalización, debe contener lo siguiente:

- Razón social exacta de la empresa,
- R.U.T. de la empresa,
- Código de Actividad Económica de la misma. (C.A.E.),

- Domicilio de la empresa,
- Nombre y R.U.T. del representante legal,
- Copia del Extracto o de la Escritura Pública donde se consigne el cambio de razón social, o en su defecto declaración simple del empleador donde señale claramente la nueva razón social y si esa es continuadora legal de la anterior.

Una vez realizada la asamblea de reforma de estatutos y visada la documentación pertinente por el Ministro de Fe actuante, la organización tiene un plazo de 15 días corridos, contados desde la fecha de la asamblea para proceder al depósito de las actas y de los estatutos en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada, la cual procederá a recibir la documentación en depósito, registrar el acto de reforma en el Sistema Informático y devolver a la organización las copias debidamente timbradas con el timbre certificatorio correspondiente⁽⁴⁸⁾, manteniendo en la oficina los originales y copias suficientes tanto del acta como de los estatutos, para los trámites de revisión.

Al respecto, es menester aclarar y poner énfasis en lo siguiente:

- El primer día del plazo de quince días a que alude la ley, se empieza a contar desde el día siguiente al de la fecha de celebración de la asamblea de reforma de estatutos, o del escrutinio final si el acto fue realizado en asambleas parciales.
- Administrativamente el acto de depósito de la reforma efectuada a los estatutos se acredita mediante Certificado emitido por la Inspección

(48) Ver modelos en anexos para timbre de depósito.

del Trabajo donde se hizo efectivo el depósito.⁽⁴⁹⁾

- Es importante que no sólo se reciban las actas y estatutos en depósito, sino que además, en forma inmediata la reforma sea registrada en el sistema informático.

5. Procedimientos y plazos de envío de expedientes, notificación de observaciones y verificación de cumplimiento

Recibida la documentación en depósito y en un plazo no superior a 20 días corridos, debe remitirse copia de la misma a la Dirección Regional correspondiente (ver modelo de oficio de remisión en Anexo), para el procedimiento administrativo que se detalla en la presente instrucción.

Una vez que la Inspección del Trabajo recepcione las observaciones efectuadas por la Dirección Regional, éstas deberán ser notificadas al directorio en ejercicio de la organización, para que sean subsanadas o reclamadas al Tribunal pertinente dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación.⁽⁵⁰⁾

Para estos efectos, la Inspección procederá a citar vía correo certificado o en forma personal a los dirigentes en ejercicio a fin de notificarlos, para lo cual previamente confeccionará el formulario de acta de notificación respectiva (ver Modelos en Anexos).

Si el directorio de una organización no fuere habido para los efectos de notificarle las observaciones formuladas a los estatutos y/o al acto de reforma, éstas

(49) Ver modelo de Certificado en el anexo.

(50) Dictamen N° 2.056, 30.04.80, cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

deberán ser remitidas al domicilio declarado por la organización vía carta certificada, entendiéndose notificadas al sexto día hábil transcurrido desde la fecha del depósito de la carta en la oficina de correos (artículo 478 bis del Código del Trabajo).

Al momento de efectuar materialmente la notificación, éstas se revisarán con los dirigentes sindicales, señalándoles que, de no estar conformes con ellas, pueden reclamarlas ante el Tribunal correspondiente dentro del plazo de 60 días, o en su defecto subsanarlas. En el evento que se hayan efectuado también sugerencias, al detectarse que el estatuto posee normas inoperantes, inorgánicas o insuficientes, deberá recalcar que éstas obedecen exclusivamente a la labor orientadora de nuestro servicio y que no poseen carácter de obligatorias, por lo cual pueden no dar cumplimiento a ellas.

Notificada la organización de las observaciones, ésta tiene tres opciones:

Primera opción:

Se allana totalmente, ajustando los estatutos a las observaciones formuladas, para lo cual tiene el aludido plazo de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la notificación.

Al notificarse las observaciones que procedan, debe dejarse constancia que la organización dispone de un plazo de 60 (45 en el caso de las Centrales Sindicales) días para adecuarse a dichas observaciones, salvo que recurra judicialmente en contra de ellas.

Segunda opción:

Si transcurriese el término de sesenta días sin que la organización se allanare a las observaciones formuladas, ni tampoco recurriera a la vía judicial la reforma

estatutaria quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley.

Tercera opción:

La organización recurre al Tribunal en contra de las observaciones. Para ejercer esta segunda alternativa la organización tiene también plazo de sesenta días corridos (cuarenta y cinco en el caso de una Central Sindical), contados desde la fecha de la notificación.

En este trámite, el Tribunal oír a la Inspección del Trabajo, la que, previo requerimiento, deberá evacuar un informe fundado en las disposiciones de derecho aplicables al caso y en las instrucciones que motivaron su actuación. La Inspección respectiva dispone de un plazo de cinco días hábiles para remitir este informe, conjuntamente con los antecedentes respectivos, a la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional, encargada de preparar la respuesta al Tribunal solicitante.

Con los antecedentes reunidos, el Tribunal dictará fallo, acogiendo o rechazando el reclamo. En el primer caso, las observaciones efectuadas por la Dirección Regional quedarán sin efecto o serán modificadas por la sentencia del Tribunal. En el segundo, la resolución judicial materializará el apercibimiento, en orden a que quedará sin efecto la reforma estatutaria de la organización. Sin embargo, para que ello sea irrevocable, la sentencia deberá contener el certificado de ejecutoria del Tribunal.

Finalmente, si la organización no subsana las observaciones que se formulan dentro del plazo legal conque cuenta al efecto, y no reclama de ellas ante el Tribunal competente, dentro del mismo plazo, o deposita el cumplimiento de las observaciones efectuadas fuera del plazo legal de los 60 días, la Inspección actuante debe solicitar por oficio al Direc-

tor Regional un pronunciamiento al respecto.

Lo anterior a efectos que la autoridad señalada pondere el contexto en que se ha dado el incumplimiento o cumplimiento fuera de plazo, como asimismo, el carácter de la o las observaciones que se han formulado.

Cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Se recuerda que en el evento que se hayan formulado observaciones y/o sugerencias, la verificación del cumplimiento de éstas es de cargo de las respectivas Unidades de Relaciones Laborales, una vez efectuada tal revisión se remitirá al Dpto. de Relaciones Laborales la siguiente documentación:

- Certificado final sobre cumplimiento de segundo trámite.
- Copia acta de reforma.
- Copia nómina socios.
- Copia certificado de depósito de la reforma.
- Copia del estatuto ya corregido.

TITULO III

DE LA FUSION DE ORGANIZACIONES SINDICALES

1. Bases legales de la fusión

El artículo 233 bis del Código del Trabajo estipula normas mínimas mediante las cuales la asamblea de una organización sindical puede acordar la fusión con otra, estipulándose que, una vez acordada la fusión y el nuevo estatuto por cada or-

ganización, debe procederse a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y obligaciones de cada una de las organizaciones que se fusionaron, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de acuerdo, autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes. Además, el artículo 231 obliga que en los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales que participan en el proceso de fusión, se encuentren incorporados los mecanismos de fusión, debiendo dicha regulación ser compatible con el mínimo de normas legales vigentes.

Respecto a aquellas organizaciones que deseen fusionarse y que se encuentren dentro del plazo de ajuste de dos años de los estatutos establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.759, no es necesario la adecuación previa de los estatutos para la fusión a través del mecanismo contemplado en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, por estar sus actos regidos por las normas de la anterior ley.⁽⁵¹⁾

El número de organizaciones que pueden fusionarse se encuentra entregado a lo que estimen conveniente las mismas organizaciones, no existiendo, por tanto, un límite legal al número de organizaciones que pueden fusionarse. Igualmente, tampoco existen restricciones en cuanto a la naturaleza de las organizaciones que se fusionarán en la medida que se trate de organizaciones del mismo nivel⁽⁵²⁾, salvo que, aún siendo del mismo nivel, al fusionarse organizaciones de distinta índole importa que la nueva organización posea una naturaleza distinta a las organizaciones base originales.

(51) Dictamen N° 1.630/101 de 29.05.02.

(52) Dictamen N° 1.621/172 del 20.04.04.

Revisadas las normas legales referentes a la fusión, cabe precisar las siguientes instrucciones operativas:

2. Asambleas de acuerdo de fusión y aprobación de estatutos de la nueva organización

El Dictamen N° 1.630/101, de 29.05.02, concluye que: "la fusión, por tratarse de un acto de máxima relevancia en la vida sindical, no puede quedar sino regida por la regla que la ley exige en materia de aprobación para un acto menor, como la reforma de estatutos, esto es, debe aprobarse en asamblea extraordinaria y contar con el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentran al día en el pago de sus cotizaciones". Agrega que, "Por tratarse de una nueva organización y por no existir norma de excepción, corresponde jurídicamente la aplicación de las normas contenidas en los artículos 222 y 223, referidos a la constitución de sindicatos".

Luego, deben aplicarse al respecto las instrucciones dadas a propósito de la constitución. Es decir, se requiere ministro de fe en cada una de las asambleas en que se acuerde la fusión, el que deberá levantar un acta conforme al modelo adjunto en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04.

El artículo 233 bis sólo indica que "las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes". Por lo señalado se sugiere que cada organización deje constancia, en el acta de la asamblea de acuerdo para la fusión, de todo bien, tanto de carácter corporal como incorporal, en este último caso, los derechos reales y personales, de que hubiera sido titular. Para esos efectos en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04 se acompañó un modelo de Acta a fin de ser entregado a las organizaciones que

concurran a solicitar orientación para fusionarse.

3. Asambleas de elección del directorio

La asamblea de elección del directorio de la organización sindical deberá llevarse a cabo dentro del plazo de los 10 días siguientes a la última asamblea de acuerdo de fusión, para lo cual la Inspección respectiva deberá solicitar copia de las actas de asamblea ante ministro de fe, a fin de determinar si se encuentran o no dentro del plazo legal para proporcionar ministro de fe para la elección de directorio.

En caso de establecer que la última asamblea se realizó con un plazo superior a 10 días previos a la solicitud de ministro de fe no se accederá a tal solicitud señalándoles, mediante oficio del cual se adjunta modelo⁽⁵³⁾, que deberán proceder a realizar nuevamente, al menos, la última asamblea de acuerdo de fusión, respetando el plazo legal establecido.

En el evento que se deposite un expediente de una fusión efectuada ante un ministro de fe que no fuere de nuestro servicio donde no se haya respetado el plazo legal, o que los actos de acuerdo de fusión no se hubieran efectuado ante ministro de fe de acuerdo a nuestra doctrina vigente, no se inscribirá procediendo a informarles a los interesados mediante el oficio adjunto a la presente instrucción las formalidades legales a cumplir.

En consideración a que la ley ha señalado que se trata de una nueva organización sindical, y por no existir norma legal de excepción, corresponde la aplicación de las normas que nuestra ley laboral contempladas en los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo, referida genéri-

(53) Ver modelo de oficio en anexo.

camente a la constitución de sindicatos. Por lo tanto, se entiende que la asamblea de elección del directorio es una asamblea de constitución, por lo cual, los socios constituyentes gozarían de fuero desde los 10 días previos a dicha asamblea y se entendería que todos son candidatos a la elección.

Si un director de una de las organizaciones que se fusionan no sea electo, se entenderá, de conformidad al artículo 243 del Código del Trabajo y a nuestra doctrina vigente, que goza de los seis meses de fuero adicional.

4. Acta de elección de directorio

El acta correspondiente a la asamblea de elección de directorio, cualquiera sea el tipo de organización de que se trate, se levantará a lo menos en triplicado y deberá hacer expresa mención de los siguientes aspectos:

- a) Fecha, hora y lugar de la sesión.
- b) Número de personas asistentes.
- c) Organizaciones de las cuales proceden los socios.
- d) Adjuntar como parte integrante, copia de las actas de acuerdo para la fusión, ordenadas por fecha e identificando el nombre de la organización y Registro Sindical único. Si en los acuerdos de fusión ante ministro de fe no se hubiera sometido a aprobación el texto estatutario de la nueva organización, se deberá, primero, proceder a la votación para la aprobación o rechazo de los estatutos y luego a la correspondiente a la elección del directorio, en tanto, si los estatutos ya se hubieran aprobado en cada asamblea de acuerdo para la fusión se procederá sólo a efectuar la votación de elección de directorio.

- e) Resultado de la votación y escrutinio, si así correspondiera, en lo referente al rechazo o aprobación de los estatutos, de conformidad al artículo 221 del Código del Trabajo.
- f) Resultado de la votación y escrutinio, en lo referente a la elección del Directorio.
- g) Constitución del directorio de conformidad a lo dispuesto en la norma estatutaria correspondiente:
 - En las organizaciones sindicales de base, la facultad de distribución de los cargos directivos corresponde, en forma privativa y excluyente, a los directores electos, haciendo la salvedad que, en el caso de los sindicatos de trabajadores dependientes, las más altas mayorías relativas de acuerdo al número de socios son las que gozan del derecho a fuero, de conformidad a lo establecido en el artículo 235 del Código del Trabajo. Atendido lo señalado, verificada la votación y proclamados los directores electos, éstos procederán a reunirse entre sí para designar los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero, en aquellas organizaciones que elijan tres miembros. Tratándose de aquellas que eligen más directores, los cargos restantes deberán estructurarse de conformidad a lo dispuesto en la norma estatutaria correspondiente.
 - En el caso de federaciones, confederaciones, ya sea de sindicatos o de asociaciones de funcionarios, y centrales sindicales, para la conformación del directorio total, se estará a lo que contemplen los estatutos.

- h) El acta de elección de directorio se cerrará instruyéndose a los directores electos en el sentido que deben dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 222 (sindicatos), 269 (federaciones y confederaciones) y 281 (centrales sindicales) del Código del Trabajo, según corresponda a la organización nueva.
- i) En lo que respecta a las federaciones y confederaciones, deberá dejarse constancia que el directorio de estas organizaciones de mayor grado se entiende facultado para introducir en los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 268 del Código del Trabajo, en lo que respecta a organizaciones sindicales de nivel superior.
- j) En el caso que la nómina de socios constituyentes se suscriba en hojas anexas, éstas deberán ser autenticadas, hoja por hoja, por el Ministro de Fe actuante, mediante la colocación de firma y timbre, cuando proceda, dejándose expresa constancia de que ésta forma parte integrante del acta de constitución para todos los efectos legales.
- k) En el evento que no se dé cumplimiento a alguna norma legal que sea requisito para dar por constituida la organización, el Ministro de Fe deberá efectuar igualmente el acto dejando constancia de las irregularidades de las cuales él/ella ha tomado conocimiento.
- l) Levantada el acta, se depositarán los votos en un sobre que, debidamente sellado, el Ministro de Fe entregará al Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, acompañando una copia del acta.
- m) El Ministro de Fe que actúe en la asamblea de elección de directorio deberá certificar, a lo menos, el original y dos copias de los estatutos, señalando que éstos son los documentos aprobados por los constituyentes en la asamblea respectiva.

5. Actos posteriores a la asamblea de elección de directorio

Los dirigentes de la nueva organización dispondrán de un plazo de 15 días, contados desde la fecha en que se celebró la asamblea de elección del directorio, para depositar los siguientes documentos en la Inspección que la organización estime conveniente: actas de acuerdo de fusión autorizadas ante ministro de fe, acta de asamblea de elección de directorio con la nómina respectiva y estatutos certificados por el ministro de fe. La Inspección procederá a recibir la documentación en depósito, inscribirla en el Sistema Informático y devolver a la organización las copias debidamente timbradas con el timbre certificatorio correspondiente⁽⁵⁴⁾, manteniendo en la oficina los originales y copias suficientes tanto del acta como de los estatutos, para los trámites de revisión.

El depósito del expediente de la nueva organización, implicará que las organizaciones que se fusionaron pierden en forma inmediata su personalidad jurídica, debiendo la Inspección respectiva extender el Certificado correspondiente en forma simultánea al de depósito, si la asamblea de directorio se realizó dentro del plazo legal, y practicar los registros computacionales pertinentes.

No se dará inicio a los trámites de liquidación por cuanto el artículo 233 bis del Código del Trabajo, establece que "los bienes y las obligaciones de las organi-

(54) Ver modelos en anexos para timbre de depósito.

zaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización", se aclara que dicho traspaso será de exclusiva responsabilidad de las organizaciones que se fusionaron.

Al respecto, es menester aclarar y poner énfasis en lo siguiente:

- El primer día del plazo de quince días a que alude la ley, se empieza a contar desde el día siguiente al de la fecha de celebración de la asamblea de elección del directorio.
- La personalidad jurídica de las organizaciones sindicales se adquiere, por el solo ministerio de la ley, en el momento en que se procede al depósito, de las actas de acuerdo para la fusión, del acta de elección de directorio de la organización y dos copias de sus estatutos certificados por el Ministro de Fe actuante (artículos 222, 269 y 280 del Código del Trabajo).
- Administrativamente el acto de depósito se acredita mediante Certificado emitido por la Inspección del Trabajo donde se hizo efectivo el depósito.⁽⁵⁵⁾
- Este certificado, debe señalar a lo menos lo siguiente:
 - Fechas de acuerdo para la constitución de cada organización involucrada.
 - Identificación de las organizaciones que se fusionan.
 - Fecha de elección del directorio.
 - Fecha en que se aprobaron los estatutos de la nueva organización.

(55) Ver modelo de Certificado en el anexo.

- Nombre del ministro de fe actuante en el acto de elección del directorio.

- Denominación de la Organización, la cual siempre indicará el nombre que señala el artículo 1º del estatuto.

- Fecha de depósito del expediente en la Inspección respectiva, y el Registro Sindical Unico (R.S.U.).

- Es importante que no sólo se reciban las actas y estatutos en depósito, sino que además, en forma inmediata la organización sea registrada en el sistema informático, dado que el número de registro (R.S.U.) servirá para individualizar a la organización respecto a sus datos de personalidad jurídica.

6. Procedimientos y plazos de envío de expedientes, notificación de observaciones y verificación de cumplimiento

Recibida la documentación en depósito y en un plazo no superior a 20 días corridos, debe remitirse copia de la misma a la Dirección Regional correspondiente (ver modelo de oficio de envío en Anexo), para el procedimiento administrativo que se detalla en la presente instrucción desde el Título IV en adelante.

Una vez que la Inspección del Trabajo recepcione las observaciones efectuadas por la Dirección Regional, éstas deberán ser notificadas al directorio en ejercicio de la organización, para que sean subsanadas o reclamadas al Tribunal pertinente dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación.⁽⁵⁶⁾

(56) Dictamen N° 2.056, 30.04.80, cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Para estos efectos, la Inspección procederá a citar vía correo certificado o en forma personal a los dirigentes en ejercicio a fin de notificarlos, para lo cual previamente confeccionará el formulario de acta de notificación respectiva (ver Modelos en Anexos).

Si el directorio de una organización no fuere habido para los efectos de notificarle las observaciones formuladas a los estatutos, éstas deberán ser remitidas al domicilio declarado por la organización vía carta certificada, entendiéndose notificadas al sexto día de haber depositado la carta en la oficina de correos (artículo 478 bis del Código del Trabajo).

Al momento de efectuar materialmente la notificación, éstas se revisarán con los dirigentes, señalándoles que de no estar conformes con ellas pueden reclamarlas en el Tribunal correspondiente dentro del plazo de 60 días, o en su defecto subsanarlas. En el evento que se hayan efectuado también sugerencias, al detectarse que el estatuto posee normas inoperantes, inorgánicas o insuficientes, deberá recalcar que éstas obedecen exclusivamente a la labor orientadora de nuestro servicio y que no poseen carácter de obligatorias, por lo cual pueden no dar cumplimiento a ellas.

Notificada la organización de las observaciones, ésta tiene tres opciones:

Primera opción:

Se allana totalmente, subsanando los defectos en la asamblea de elección de directorio y ajustando los estatutos a las observaciones formuladas, para lo cual tiene el aludido plazo de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la notificación.

En este evento y considerando que la ley nada dispone de la forma como deben subsanarse los defectos de consti-

tución, la organización podrá hacerlo de cualquier modo que le permita cumplir con la instrucción y que naturalmente se ajuste a derecho.

Al notificarse las observaciones que procedan, debe dejarse constancia que la organización dispone de un plazo de 60 días para adecuarse a dichas observaciones, salvo que recurra judicialmente en contra de ellas.⁽⁵⁷⁾

Segunda opción:

Si transcurriese el término de sesenta días sin que la organización se allanare a las observaciones formuladas, ni tampoco recurriera a la vía judicial caducará la personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley, procediéndose al siguiente trámite administrativo:

Se citará al último directorio en ejercicio, a objeto de, primero, constatar fehacientemente que no reclamaron judicialmente de las observaciones ni desean o no pueden dar cumplimiento a las observaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo; segundo, tomarles declaración, mediante acta, respecto de los bienes que componen el patrimonio sindical y su estado de conservación, designando un tenedor de ellos, de ser procedente.

Se emitirá Certificado de caducidad de la personalidad jurídica;⁽⁵⁸⁾

En el sistema informático en la sección de "Observaciones a la Constitución" se registrará la "caducidad" de la personalidad jurídica por aplicación de los artículos 223 y 282 del Código del Trabajo.

Se remitirá copia del Certificado de caducidad de la personalidad jurídica, del

(57) Véase modelo de acta de notificación de observaciones en anexos.

(58) Ver modelo en anexos.

Acta de manifestación de Bienes y de la página de los estatutos donde conste el Beneficiario y el procedimiento para nombrar el liquidador, a la Dirección Regional del Trabajo, a fin de iniciar los trámites de disolución y liquidación del patrimonio sindical, si lo hubiera. ⁽⁵⁹⁾

Tercera opción:

La organización recurre al Tribunal en contra de las observaciones. Para ejercer esta alternativa la organización tiene, también, el plazo de sesenta días corridos, contados desde la fecha de la notificación.

En este trámite, el Tribunal oirá a la Inspección del Trabajo, la que, cuando se le solicite, deberá evacuar un informe fundado en las disposiciones de derecho aplicables al caso y en las instrucciones que motivaron su actuación. Para evacuar este informe, la Inspección respectiva dispone de un plazo de cinco días hábiles para remitirlo, conjuntamente con los antecedentes respectivos, a la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional a fin que se prepare la respuesta al Tribunal solicitante.

Con los antecedentes reunidos, el Tribunal dictará fallo, acogiendo o rechazando, total o parcialmente, el reclamo. En el primer caso, las observaciones efectuadas por la Dirección Regional quedarán sin efecto o serán modificadas por la sentencia del Tribunal. En el segundo, la resolución judicial tendrá además, el efecto de cancelar la personalidad jurídica de la organización, en el evento que la organización no subsane las observaciones, que permanezcan afirmes, dentro del plazo otorgado a tal efecto por el Tribunal. Para proceder a eliminar la organización del registro computacional,

la sentencia deberá contener el certificado de ejecutoria del Tribunal. Ejecutoriado⁽⁶⁰⁾ el fallo y cancelada la inscripción dejando la observación en el registro respectivo, se procederá a notificar de ello a la última directiva en ejercicio y se seguirán los trámites de liquidación con arreglo a las instrucciones que rigen la materia.

Finalmente, si la organización no subsana las observaciones que se formulen dentro del plazo legal conque cuenta al efecto, y no reclama de ellas ante el Tribunal competente, dentro del mismo plazo, o deposita el cumplimiento de las observaciones efectuadas fuera del plazo legal de los 60 días, la Inspección actuante debe solicitar por oficio al Director Regional un pronunciamiento al respecto.

Lo anterior a efectos que la autoridad señalada pondere el contexto en que se ha dado el incumplimiento o cumplimiento fuera de plazo, como asimismo, el carácter de la o las observaciones que se han formulado.

Cuando el plazo para corregir las observaciones venza en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Se recuerda que en el evento que se hayan formulado observaciones y/o sugerencias, la verificación del cumplimiento de éstas es de cargo de las respectivas Unidades de Relaciones Laborales, una vez efectuada tal revisión se remitirá al Dpto. de Relaciones Laborales la siguiente documentación:

- Certificado final sobre cumplimiento de segundo trámite.

(59) Orden de Servicio N° 06 del 6.07.99 complementada con la Circular N° 115 del 26.07.99.

(60) Para que un fallo se entienda ejecutoriado, el Secretario del Tribunal correspondiente debe certificar tal hecho.

- Copia actas de acuerdo para la fusión y elección de directorio.
- Copias nóminas que acompañan a cada acta señalada.
- Copia certificado de obtención de personalidad jurídica.
- Copia del estatuto ya corregido.

TITULO IV

FUENTE LEGAL DE LAS OBSERVACIONES, CONCEPTO, TIPOS DE OBSERVACIONES Y REQUISITOS

1. Fuente legal

La facultad de la Dirección del Trabajo de revisar los actos de constitución, reforma, fusión y efectuar observaciones a los estatutos que se originan en cada uno de esos actos se encuentra contenida en los artículos 223, inciso 2º; 233; 269, inciso final, y 282 del Código del Trabajo, según se trate de sindicatos, organizaciones de grado superior o centrales, respectivamente. A su turno, la fuente legal respecto de las asociaciones de funcionarios del sector público, se encuentra contenida en el artículo 10 de la Ley N°19.296.

El tenor de las disposiciones legales citadas es el siguiente:

Artículo 223, inciso 2º:

"La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde el depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por éste Código".

"El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus es-

tatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca la reclamación respectiva".

Artículo 233:

"La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será dejar sin efecto la reforma de estatutos".

Artículo 233 bis:

"La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes".

Artículo 269:

"Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223".

Artículo 10, inciso 2º de la Ley N° 19.296:

"La Inspección del Trabajo respectiva podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirse o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito en esta ley".

Artículo 282:

"La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley".

Nota: *La revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las Centrales Sindicales compete a la Dirección Nacional del Trabajo, la que para estos efectos cumplirá un rol operativo.*

2. Concepto de observaciones

Constituye la facultad que posee la Inspección del Trabajo de formular reparos por contravención a las disposiciones legales vigentes al procedimiento de constitución, fusión o reforma de estatutos, o a las normas contenidas en los textos estatutarios aprobados en cada uno de los actos individualizados, cuestión que formalmente debe constar en un documento que debe ser notificado a la organización a efectos que ella ejerza la opción de adecuarse a lo observado o de reclamar judicialmente de ello.

3. Tipos de observaciones:

i. A los actos de constitución, fusión o reforma:

Si bien los actos celebrados para la constitución de una organización, la fusión de organizaciones o la reforma de estatutos, con arreglo a lo

prescrito tanto en la Constitución Política de la República, en los Convenios Internacionales, como en la legislación contenida en el Código del Trabajo o en la Ley N° 19.296, según se trate de organizaciones del sector público o privado, no está sujeta a ninguna aprobación de la autoridad, existe un control de legalidad posterior que compete a la Dirección del Trabajo y que en este punto, se refiere a la falta de algún requisito legal para la concreción de dichos actos.

ii. A los estatutos:

Si sus disposiciones no se ajustan a los marcos legales dispuestos en la Constitución Política del Estado, el Código del Trabajo y los Convenios Internacionales suscritos en la materia por nuestro país.

4. Plazo para formular observaciones

Al respecto cabe puntualizar que, si bien es cierto tanto el artículo 223 del Código del Trabajo como el artículo 10 de la Ley N°19.296 indican que la Inspección del Trabajo cuenta al efecto con 90 días (corridos), no lo es menos que la Dirección del Trabajo, a propósito de objetivos vinculados al mejoramiento de su gestión, se ha comprometido con efectuar tal trámite en un plazo de 45 días corridos. Por consiguiente, este es el plazo dentro del cual se deben formular las observaciones, las cuales deben estar notificadas dentro del plazo de los 90 días corridos contados desde la fecha del depósito del expediente de constitución, fusión o reforma.

TITULO V

CRITERIOS BASICOS PARA LA REVISION

1. Libertad sindical-autonomía de las organizaciones

El primer criterio orientador sobre la materia está constituido por el principio de

la libertad sindical consagrado en los Convenios N° 87 y N° 98 de la O.I.T., ratificados por Chile y consagrados en la Constitución Política de la República, que a su vez es recogido en el Código del Trabajo y en la Ley N° 19.296. Este principio de la libertad sindical, en el ámbito colectivo es lo que se denomina la Autonomía Sindical, no es otra cosa que la facultad que tienen las organizaciones para fijarse su propio marco regulatorio del desarrollo de sus funciones o actividades, permitiéndoseles a través de su norma estatutaria, el asumir un rol activo en su gestión, sin que al efecto intervenga la administración del Estado, salvo en cuanto ente regulador y fiscalizador de la normativa legal vigente.

No obstante lo expuesto, los funcionarios que realicen la labor de revisión de las normas estatutarias deberán salvaguardar, en las revisiones que practiquen, los derechos y garantías de carácter individual que la ley les reconoce a los afiliados.

Mediante la Reforma efectuada al Código del Trabajo a través de la Ley N° 19.759, se eliminaron las materias que se indican a continuación, quedando las organizaciones en libertad de contemplarlas o no en sus respectivas normas estatutarias. Por consiguiente, a falta de disposición estatutaria que las regule, la organización podrá suplir el vacío que se origine, a través de reforma estatutaria, o, solicitando la acción de los tribunales de justicia. Ello atendido, que este Servicio carece de facultades para interpretar normas estatutarias, correspondiendo esto a los propios interesados a través de las instancias internas de la organización, o, en su defecto, a los tribunales. Entre las materias que fueron derogadas se encuentran:

- Obligación de llevar balances, libros de actas y de contabilidad, para ser enviados a la Dirección del Trabajo.

- Obligación de enunciar materias de asambleas extraordinarias en citación.
- La determinación de la antigüedad para participar en elecciones y número de preferencias a marcar.
- Duración del mandato.
- Imposibilidad de participar en elecciones o censura de directorio de aquellos trabajadores afiliados a otro sindicato de la misma empresa sino transcurrido un año desde la afiliación.
- Requisitos para ser dirigentes.
- Número de dirigentes.
- Provisión de cargos vacantes, cómo y cuándo.

Si bien, aún existen ciertas materias que son reguladas supletoriamente por la ley, no es menos cierto que ellas, en su gran mayoría, definen un marco mínimo legal, el cual en algunas circunstancias es probable que, por sus características, no le sea completamente útil a las organizaciones, quienes, en ese evento también podrán recurrir a su modificación y/o complementación, o, solicitar la interpretación al Tribunal correspondiente. Entre dichas materias se encuentran las siguientes:

- Art. 220, número 12 "Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".
- Reclamación de las observaciones, artículo 223.
- Presentación de candidaturas, artículo 237.
- Censura al directorio, artículo 243.
- Composición del patrimonio sindical, artículo 256.

- Enajenación de bienes a cualquier título, artículo 257.
- Funciones de la Comisión Revisora de Cuentas, artículo 232.
- Provisión de cargos vacantes del directorio, artículo 235 inciso 6°.
- Clasificación de asambleas en ordinarias y extraordinarias, el inciso 2° del artículo 231, señala, también, a quien le corresponde convocar en cada caso.
- Normas de organizaciones de base son aplicables a federaciones y confederaciones, artículo 288.

De igual modo, la Ley N°19.296, también contiene normas supletorias, a vía de ejemplo en:

- Artículo 7°, letra l).
- Reclamación artículo 10.
- Requisitos para ser director, artículo 18.
- Presentación de candidaturas, artículo 19.
- Reclamación de inhabilidad, artículo 19.
- Censura directorio, artículo 26.
- Provisión de cargos vacantes del directorio, artículo 30.
- Ocasiones y frecuencias de asambleas ordinarias y extraordinarias.
- Composición patrimonio sindical.
- Enajenación de bienes a cualquier título.
- Funcionamiento Comisión revisora de cuentas.

2. Promoción sindical

La labor de la Dirección en esta materia y en lo que toca al tema específico que se regula en la presente Orden de Servicio, debe consistir fundamentalmente en una orientación previa a aquellas organizaciones que se constituirán o a los dirigentes de las ya constituidas que planifiquen efectuar reformas a su estatuto. El contacto que tienen las distintas Inspecciones del Trabajo con el mundo sindical, permite realizar un trabajo previo de diálogo en el que, teniendo en cuenta las especificidades propias de las organizaciones, entorno y otros factores que inciden en el desarrollo de sus finalidades, les facilite posteriormente su quehacer, previendo el modo como conjugar de la mejor manera posible la autonomía sindical con las regulaciones a que están sujetas.

En este contexto, la orientación a que se hace referencia debe estar encausada a lograr que los estatutos no importen una reglamentación que en definitiva coartará su accionar, sino más bien importen una herramienta a utilizar al efecto.

En otras palabras se trata de anticipar aquellas cuestiones que a posteriori, podrían ser objeto de sugerencias, de modo tal que éstas se encuentren incluidas en el texto a revisar.

3. Jerarquía de los estatutos

Los estatutos constituyen la norma fundamental por la que se rigen las organizaciones que fijan el ámbito de su actuar, las finalidades que persiguen, el modo como se vinculan con sus asociados, el destino de sus bienes en una eventual disolución de éstas, etc.

Luego, las organizaciones se rigen por las disposiciones del Título I del Código del Trabajo, o Ley N° 19.296, según corresponda, su reglamento (que no se ha dictado) y los estatutos que aprobare.

Una vez transcurrido el plazo que la ley otorga a la Dirección del Trabajo para formular observaciones a su texto, no cabe que este Servicio se pronuncie acerca de la validez o nulidad de la misma, facultad que, conforme a lo dispuesto en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil, compete en forma privativa a los Tribunales de Justicia, lo que no obsta la interpretación de la norma estatutaria que hagan los propios interesados.

4. Diferencia entre observaciones y sugerencias

Las observaciones son, como se señalara precedentemente, reparos a la legalidad a los actos de constitución, fusión o reforma de estatutos de una organización o a sus texto estatutario aprobado. Las sugerencias, en cambio, son meras recomendaciones que tienen por objeto perfeccionar el estatuto o aclarar su redacción. Por consiguiente, el incumplimiento de unas y otras es sustancialmente distinto. En efecto, el incumplimiento de una observación da lugar a la caducidad de la personalidad jurídica o a que quede sin efecto una reforma de estatutos, según sea el tipo de acto en revisión, en tanto que las sugerencias no pueden, en caso alguno, sancionarse, debiendo mantenerse el texto estatutario en los términos que la organización aprobó originalmente.

Las definiciones expuestas son aplicables a las asociaciones de funcionarios.

5. Requisitos comunes de todo acto de constitución

Independientemente del tipo de organización que se constituya, todo acto de constitución posee los siguientes requisitos:

- i. *Existencia de asamblea constitutiva.*

- ii. *Quórum.* El quórum mínimo de constitución, para cada una de las organizaciones, se encuentran contenidos en el Título I de la presente instrucción.

- iii. *Acreditar condición de trabajador según la clase de organización que se constituye.* El funcionario que efectúe la revisión debe tener presente que basta con que el ministro de fe haya señalado que tuvo a la vista los antecedentes que permiten acreditar la calidad de trabajador según la clase de organización que se constituyó y, en el caso de las organizaciones de grado superior, los certificados que acreditan la personalidad jurídica de las organizaciones que participan como constituyentes más los acuerdos previos de las organizaciones bases, en el caso que los constituyentes sean Federaciones y Confederaciones.

- iv. *Presencia de ministro de fe:* teniendo presente al efecto lo señalado en el artículo 218 del Código del Trabajo y 6° de la Ley N° 19.296. Siempre debe presenciar el acto de constitución, un ministro de fe de aquellos señalados en las disposiciones legales ya citadas. La constitución de una organización ante un ministro de fe que no corresponda al domicilio legal y ámbito territorial de la misma, se ajusta a derecho. En aquellos casos en que el acto de constitución no se haya efectuado ante ministro de fe corresponde observar tal hecho. Se encuentran dentro de ese caso aquellas actas en las que no figura que en la asamblea actuó un Ministro de Fe y que se reducen a escritura pública en una notaría.

- v. *Existencia de estatuto a aprobar.*

- vi. *Participación de los directores electos como socios constituyentes:* especial cuidado debe tenerse de verificar que las personas electas como directores hayan participado efectivamente en el acto constitutivo.

6. Requisitos de los estatutos:

I. Menciones esenciales:

Organizaciones de base: Son aquellas que se establecen en los artículos 231 y 232 del Código del Trabajo, y 14 de la Ley N°19.296, a saber:

- *Requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros.* Deben quedar totalmente regulados por los estatutos sindicales. Teniendo presente, no obstante, las disposiciones legales que establecen limitaciones generales (artículos 213, 214 y 216 del Código del Trabajo). Adicionalmente, debe tenerse en consideración que un estatuto no puede establecer condiciones de afiliación que importen una discriminación entre los trabajadores que desean incorporarse a futuro en la organización, ni restricciones excesivas que impliquen no poder ejercer el derecho de desafiliación.

En relación esta materia, resulta útil advertir que, tratándose por Ej.: de los sindicatos independientes de taxistas u otros de transporte, en cuyos estatutos se exigen algunas obligaciones adicionales a quienes participan en calidad de socios, especialmente en relación con los cupos de vehículos autorizados por el Ministerio de Transporte, no existiría una limitación al derecho de sindicación el monto de

dinero que debe pagar tanto el comprador como el vendedor de un vehículo incorporado en alguno de los cupos, teniendo presente, además de que el marco regulatorio lo fija la autoridad, que el producto de dicha venta ingresa necesariamente al patrimonio de la organización.⁽⁶¹⁾

- *Ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados,* según estén o no al día en el pago de sus cuotas.
- *Clase y Nombre de la organización.* El nombre debe hacer referencia a la clase de organización de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo. En este sentido y de acuerdo a lo señalado en el artículo 216 del Código del Trabajo, la denominación de los sindicatos es la siguiente:
 - "Sindicato de Empresa", seguido del nombre de éste, que normalmente está relacionado con la razón social de la empresa base⁽⁶²⁾ en que se constituye, el no hacer referencia a la razón social exacta de la empresa base en la denominación de la organización no constituye causal de observación. El nombre en caso alguno, puede sugerir el carácter de único o exclusivo. En el nombre de esta clase de sindicatos, es innecesaria la palabra "de trabajadores" y co-

(61) Memo N° 53, de 7.04.05 Depto. Jurídico.

(62) Dictamen Ordinario N° 3.644/188 de 5.11.02 (Sindicato de grupos de empresas).

- rresponde sea observada en el evento que la incluya.
- "Sindicato Interempresa" seguido de la frase indicativa del sector o actividad que representa, o el nombre que haya elegido.
 - "Sindicato de Trabajadores Independientes", señalando a continuación el sector o actividad en que se constituye o el nombre elegido.
 - "Sindicato de Trabajadores Eventuales (o Transitorios)", indicándose el sector o área a que pertenece.
 - Cabe señalar que actualmente es posible constituir cualquier otro tipo de sindicatos, siempre que se ajusten a la legislación vigente (Por ejemplo: de carácter territorial, comunal u otros).
 - En el caso de las Asociaciones de Funcionarios, el nombre debe hacer referencia a una denominación que la identifique a ella y al servicio o repartición a que pertenezca, y no podrá sugerir el carácter de única o exclusiva. Asimismo, debe indicarse en el nombre el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según corresponda.⁽⁶³⁾
 - *La determinación del valor de la cuota sindical ordinaria.* De conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 261 del
- Código del Trabajo, necesariamente el estatuto debe contenerla. Al respecto cabe indicar que es aconsejable se exprese en unidades que permitan su reajustabilidad automática. En los mismos términos se refiere el artículo 44 de la Ley N°19.296.
- *Requisitos para ser elegido director sindical.* Se debe tener presente que la facultad que este Servicio tenía para inhabilitar dirigentes regidos por el Código del Trabajo fue derogada por la Ley N° 19.759, por lo tanto el que uno o más dirigentes no cumplan con los requisitos para ser electos dirigentes sindicales, no es materia de observación. Sin embargo si es materia de observación, el contenido de los requisitos en el evento que estos importen una restricción al derecho de todo socio de votar y ser votado. Se recuerda que en el caso de las Asociaciones de Funcionarios mantenemos nuestra facultad de declarar la inhabilidad actual o sobreviniente por incumplimiento de causales tanto legales como estatutarias (artículo 19).
 - *Número de directores a elegir.* Tratándose de organizaciones de base regidas por el Código del Trabajo, se recuerda que éstas pueden establecer en sus estatutos el número de dirigentes que estimen pertinentes reconociendo como única limitación que no podría existir igual número de dirigentes que de socios tenga la organización. En lo pertinente al fuero, cabe señalar que siempre serán las primeras mayorías las que detenten este beneficio⁽⁶⁴⁾. Asimismo, cabe señalar que las primeras mayorías son las que asumen los cargos de presidente

(63) Cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N°19.296.

(64) Dictamen N° 4.161/203, de 10.12.02.

- (a), secretario (a) y tesorero (a). Además, es necesario considerar que los directores con fuero tienen la posibilidad de ceder a los directores que carecen de fuero, en todo o en parte, los permisos que el artículo 249 del Código del Trabajo, les otorga. Por consiguiente, corresponde que el estatuto regule dicho procedimiento. En cuanto a las Asociaciones de funcionarios de base el artículo 17 de la Ley N° 19.296 estipula cual es el número de dirigentes que pueden elegirse de conformidad al número de socios con que cuente la organización.
- *Número de preferencias a emitir.* En el caso de las organizaciones del sector privado, en el evento que se disponga un número de preferencias a emitir superior al número de cargos a elegir, se les puede sugerir que la complementen con un mecanismo que opere en aquellas ocasiones en que el número de candidatos sea inferior al número de preferencias. El artículo 23 de la Ley N° 19.296 regula el número de preferencias a emitir en el caso de las asociaciones de funcionarios de base.
 - *Antigüedad para votar.* En las organizaciones regidas por el Código del Trabajo es posible que el estatuto no contemple antigüedad alguna para votar, en cuyo caso, se entiende que éste ha sido el criterio adoptado al efecto, por la organización, no correspondiendo que se observe tal situación ni que se sugiera su complementación. En cuanto a las asociaciones de funcionarios, ya sea de base o de nivel superior, la antigüedad para votar no puede ser superior ni inferior a los 90 días contemplados en el artículo 23 de la Ley N° 19.296.
 - *Duración del mandato:* En el caso de las organizaciones regidas por el Código del Trabajo el estatuto debe señalar un plazo fijo para la duración del mandato, el cual puede estar entre dos y cuatro años; en tanto el mandato de los directorios de las organizaciones regidas por la Ley N° 19.296 no puede ser superior a dos años (artículo 24).
 - *Mecanismos de modificación de estatutos y/o fusión del sindicato*⁽⁶⁵⁾. De conformidad al artículo 231 del Código del Trabajo es el texto estatutario donde se deben contemplar cuales van a ser los mecanismos para estos actos, los cuales deben contener al menos las disposiciones contempladas en los artículos 233 y 233 bis del mismo cuerpo legal. Respecto a las organizaciones de trabajadores del sector público las normas referentes a la reforma de estatutos están contempladas en el artículo 15 de la Ley N° 19.296.
 - *Régimen disciplinario interno:* Refe- rido a las sanciones que la propia organización establezca para aquellos socios que infrinjan su propia normativa. En consideración a la disposición legal contemplada en el artículo 231 del Código del Trabajo, se deberá observar si las normas sobre disciplina y sanciones son remitidas a la confección y funcionamiento de un reglamento cuya aprobación no contemple las garantías de la reforma estatutaria⁽⁶⁶⁾. De igual forma se procederá en el caso de las asociaciones de funcionarios.
 - *Mecanismo de control de la cuenta financiera y contable:* Generalmen-

(65) Dictamen N° 1.630/101, de fecha 29.05.02 (Regula en términos generales este procedimiento).

(66) Dictamen N° 5.234/234 del 3.02.03.

te, en el caso de las organizaciones regidas por el Código del Trabajo, esta función queda radicada en la comisión revisora de cuentas, sin embargo la organización podría otorgarle esta función a otra instancia.

- *Garantías de los afiliados del acceso a la documentación e información.* El ejercicio de este derecho por parte de los afiliados debe estar debidamente previsto en los estatutos no pudiendo contemplarse normas que impidan su ejercicio de manera expedita.
- *Provisión de cargos vacantes con fuero:* determinar quién los va a cubrir y de acuerdo a qué procedimiento.⁽⁶⁷⁾
- *Organos encargados de verificar los procedimientos electorales:* En este caso corresponde señalar quiénes los componen, el número de miembros, cómo se eligen o designan, sus facultades, su vigencia, etc. Debe velarse porque estos órganos puedan actuar con independencia y transparencia, situación que podría verse vulnerada si quienes van a ejercer como tales son parte del directorio en ejercicio o son los mismos interesados.
- *Convocatoria de asambleas extraordinarias:* Aquí corresponde indicar quiénes las convocan y, en qué por-

centaje, respetando eso sí el mínimo legal: 20% de los socios en el caso de las organizaciones regidas por el Código del Trabajo y 10% en el caso de aquellas regidas por la Ley N° 19.296. Debe tenerse presente que el ejercicio efectivo de este derecho podría verse vulnerado si se determinan porcentajes excesivos o la norma queda radicada sólo en la directiva.

- *Constitución de Directorios Regionales o Provinciales, atribuciones y normas de funcionamiento:* En el caso de tratarse de la constitución de una asociación de funcionarios de base de carácter nacional, que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley N° 19.296, pueda constituir directorios regionales o provinciales, deberá indicarse el tipo de directorios a constituir, teniendo presente que podrá constituir uno por cada región o uno por cada provincia, no pudiendo coexistir ambos tipos en una región. Además, debe contemplarse cuales serán sus atribuciones y normas de funcionamiento.

Organizaciones de nivel superior: En consideración a que el Código del Trabajo en su artículo 288 señala que, en todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplican a las federaciones y confederaciones, aquellas establecidas respecto a los sindicatos, podemos señalar que deben contemplarse en los Estatutos las menciones mínimas señaladas anteriormente, además de las mencionadas en el artículo 270 del mismo cuerpo legal. En el caso de las Federaciones y Confederaciones de Asociaciones de Funcionarios, se sigue el mismo criterio, en consideración a lo estipulado en el artículo 54 de la Ley N° 19.296.

(67) Dictamen Ordinario N° 4.161/203 de fecha 10.12.02. (El trabajador que asuma en reemplazo del director que, por cualquier causa deje de tener la calidad de tal, deberá hacerlo en la misma condición del sustituido, es decir, si el director anterior gozaba de fuero, permisos y licencias, el reemplazante lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inc. 3°, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de fuero, etc., deberá asumir el cargo en la misma situación).

- *Ponderación del voto de los directores:* Corresponde que la organización indique el modo como se ponderará el voto de los directores de las organizaciones afiliadas para todos los actos de la organización, salvo para la reforma de estatutos, en cuyo caso la ley dispone que los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.
- *Mecanismo de censura,* regulando el procedimiento, ante quién se presenta el requerimiento, etc. considerando que, en todo caso, el mecanismo previsto no puede importar, de modo alguno, la denegación del derecho que les asiste a los socios.
- *Votación indirecta o directa:* En el caso de las organizaciones de nivel superior constituidas bajo la Ley N° 19.296, éstas deben disponer en sus estatutos si los socios de las organizaciones de base tendrán derecho a votación indirecta o directa.

II. Otras Menciones:

Son aquellas que es útil contengan los estatutos a objeto de facilitar la gestión de la organización, cuya ausencia en el texto estatutario, en todo caso, da lugar a una sugerencia y no a observaciones a aquél:

- *Establecer dentro de sus finalidades la de efectuar labores o actividades económicas.* Es imprescindible que ello esté expresamente consignado, normalmente en la norma relativa a las finalidades de la organización.
- *Reglamentación de candidaturas distinta a la prevista en la ley,*

que faciliten su presentación: Por ej.: Que quien la reciba no sea únicamente el secretario, pudiendo prever la situación de que la organización se encuentre sin directorio vigente, autorizando a un grupo de socios, a la comisión revisora de cuentas u otra.

- *Funciones y facultades de la comisión revisora de cuentas.*
- *Ocasión y frecuencia de las asambleas ordinarias* y las eventuales sanciones aplicables a los socios por sus inasistencias.
- *Designación del beneficiario:* Debe tenerse presente que por disposición legal, éste siempre será otra organización sindical u otra asociación de funcionarios, según corresponda.
- *Denominación de cargos del directorio,* en aquellas organizaciones que cuenten con más de 3 directores.
- *Utilización de permisos especiales,* con arreglo a lo dispuesto en los artículos 250, letra b) del Código del Trabajo y 32 y 33 de la Ley N° 19.296.
- *Mecanismo que permita a la organización efectuar elección de directiva cuando se encuentre acéfala.* Los estatutos deben contemplar un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, Art. 237 del C. del T., como del directorio en ejercicio, a que alude el Art. 238 del mismo cuerpo legal.

- *Designación de tareas claras a los cargos de directores.*
- *Causales de disolución distintas a las contempladas en la ley.*
- *Conformación y facultades de comisiones de trabajo.*
- *Beneficiarios de acciones de solidaridad, formación profesional y empleo:* Las Federaciones y Confederaciones podrán señalar en sus estatutos que los socios de las organizaciones base pueden ser beneficiarios de las acciones señaladas por el tiempo que se establezca, aun cuando hayan dejado de tener la calidad de trabajadores.
- *Mecanismos de elección de delegados sindicales y funciones de los mismos.*

TITULO VI

METODOLOGIA DE REVISION

A. RESPONSABLES DE LA REVISION:

Será responsable de efectuar la revisión de los expedientes de que trata la presente Orden de Servicio, aquel o aquellos funcionarios, que, en uso de sus facultades, el Director Regional del Trabajo respectivo determine.

En todo caso la asignación, control y seguimiento de la carga de trabajo y los correspondientes registros en el sistema informático serán de responsabilidad del Coordinador de Relaciones Laborales.

B. REVISION DE LA CONSTITUCION:

B.1) Organizaciones sindicales de base y de nivel superior

A objeto de facilitar la labor de los revisores, se analizará la metodología a se-

guir tratándose de la revisión de expedientes de constitución, cualquiera sea el tipo de organización sindical que se constituye, mereciendo nota aparte aquellos trámites o documentación exigibles a uno de ellos en particular:

Antecedentes que debe contener todo expediente de constitución:

1. Acta de constitución.
2. Nómina de socios constituyentes, con su firma y autorizada por el ministro de fe.
3. Estatuto aprobado.
4. Certificado de depósito del expediente de constitución, extendido por la Inspección del Trabajo respectiva.
5. Presencia ministro de fe.

A continuación, se detallará que se deberá revisar en cada uno de estos antecedentes:

1. *Acta de Constitución:*

- El revisor debe, en primer término, verificar el cumplimiento del quórum que dispone el artículo 227 del Código del Trabajo, tratándose de sindicatos de empresa o de establecimiento de empresa. Se recuerda que, de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04, los otros tipos de sindicatos que consulta la legislación vigente, las Federaciones y Confederaciones, que no cumplen con el quórum mínimo de constitución no adquieren personalidad jurídica y, por lo tanto, no son sujetos de revisión.

- Esa operación en el caso de sindicatos de empresa o de establecimiento de empresa puede arrojar tres resultados:
 - a) Que se dé cumplimiento al quórum mínimo, en cuyo caso, se procederá a revisar el estatuto, o
 - b) Que no se dé cumplimiento al quórum, en este caso en consideración a que el quórum es un requisito no factible de ser subsanado vía observaciones no se procederá a revisar el estatuto ni el resto del expediente. Tratándose de sindicatos de empresa o de establecimiento, de existir diferencias entre lo declarado por el empleador y los trabajadores referente al número de trabajadores existentes en la empresa a la fecha de la constitución se ordenará una fiscalización urgente sobre dicho punto a fin de determinar si procede o no revisar el estatuto.
 - c) Que se trate de un sindicato que constituido en una empresa donde no existe otro sindicato vigente⁽⁶⁸⁾, en cuyo caso el quórum mínimo exigido será de 8 trabajadores exclusivamente. Debiendo en este caso, dejarse mención expresa de la situación en la observación al acta, como asimismo en el certificado de cumplimiento a las observaciones de los estatutos, señalándose la fecha en la cual vence el plazo para completar el quórum.
- d) En el caso de las Confederaciones deberá verificarse que en el acto de constitución hayan participado exclusivamente o Federaciones o sindicatos, y no ambos tipos de organizaciones; sobre el número de organizaciones participantes que corresponda, se verificará el cumplimiento del quórum.
- Se constatará que: la *fecha de fundación* de la organización estampada en el acta levantada por el ministro de fe, sea coincidente con:
 - a) La fecha señalada en el artículo 1º del estatuto.
 - b) La fecha consignada en la certificación efectuada por el ministro de fe en el acta y en los estatutos.
 - c) La fecha indicada en el certificado de depósito emitido por la Inspección.
 - d) La fecha indicada en el timbre de depósito estampada por la Inspección en la última hoja del estatuto.
 - e) Además, se verificará que la *fecha* de depósito del expediente en la Oficina correspondiente, concuerde con la certificación (timbre de depósito) estampada en la última hoja del estatuto, y con lo indicado en certificado de depósito.
- *Certificación:* se constatará que el ministro de fe haya efectuado las certificaciones

(68) Dictámenes N°s. 819/47 del 19.03.02, 2.575/150 de 9.08.02 y 1.217/67 de 15.04.02.

correspondientes tanto a los estatutos como al acta.

- *Verificación directores:* se revisará que los directores electos hayan participado en la constitución.
- *Separación de escrutinio de votos relativos a la aprobación de estatutos y a la elección del directorio.* Se recuerda que son dos actos distintos y consecutivos, primero se someten los estatutos a la aprobación o rechazo de la asamblea, situación que debe ser claramente consignada en el acta indicando cuantos fueron los votos por la aprobación, cuantos por el rechazo y si hubo o no votos en blanco y/o nulos; no corresponde, en modo alguno, señalar en forma genérica que "los estatutos fueron aprobados por amplia mayoría, o por unanimidad, o por mayoría absoluta" sin que se reflejen en el acta los resultados. En forma similar, deberá dejarse constancia en el acta de los resultados del escrutinio efectuado a los votos para la elección del directorio.
- *Cuadratura votos.* En el escrutinio de aprobación de estatutos se revisará que los votos emitidos sean iguales al número de socios participantes. En el escrutinio de elección de directorio, debe considerarse el número de preferencias que indique el estatuto. En tanto respecto a las organizaciones de nivel superior deberá considerarse, para verificar la cua-

dratura, la ponderación de cada uno de los votos. ⁽⁶⁹⁾

En caso que no cuadre el escrutinio, tanto de la aprobación del estatuto, como de la elección de directorio, corresponderá observar que el ministro de fe actuante en el acto aclare tal circunstancia, lo cual podrá hacer emitiendo un certificado o acta aclaratoria.

- *Resultados del escrutinio.* Se verificará si se produjo igualdad de votos en el último cargo a proveer, en el evento que así hubiere sido, se revisará si el empate fue despejado de acuerdo a lo que dispone el estatuto, o, que si éstos nada dicen al respecto, verificar si se decidió el desempate por elección complementaria realizada ante ministro de fe, circunstancia de la que éste debe dejar constancia en el acta de constitución.
- Finalmente, se comprobará que el Ministro de Fe señale claramente en el acta que tuvo a la vista los antecedentes que acreditan la condición de trabajadores de los constituyentes, en el caso de los sindicatos. En lo que respecta a las organizaciones de grado superior el Ministro de Fe deberá dejar estipulado si tuvo o no a la vista los Certificados que acreditan la vigencia de la personalidad jurídica de las

(69) Ver en el anexo forma de cálculo de la ponderación del voto y ejercicio de cuadratura.

organizaciones participantes y los acuerdos de las asambleas de las organizaciones base para constituir la Confederación o Federación, si los constituyentes de una Confederación son Federaciones, también se deberá reflejar si se tuvo a la vista los acuerdos mediante los cuales las asambleas de los sindicatos autorizaban la participación de la Federación en la constitución de la Confederación.

2. *Nómina de socios constituyentes:*

Debe ser firmada por cada uno de los socios constituyentes, con indicación de la respectiva cédula de identidad, por tanto, el número de participantes debe concordar con lo señalado por el ministro de fe en el acta respectiva, teniendo especial cuidado en verificar que las personas elegidas directores hayan participado efectivamente en dicho acto. En el caso de las organizaciones de nivel superior deberá contener también los datos del nombre de la organización representada por el dirigente y la ponderación de su voto.

3. Finalmente, se verificará que el ministro de fe actuante, hubiese firmado cada hoja del acta de constitución, nómina de socios, estatuto, hoja a hoja, y que en la última hoja del mismo hubiese efectuado la siguiente certificación: "El ministro de fe actuante, certifica que el presente estatuto corresponde al leído y aprobado en la constitución del Sindicato/Federación/Confederación efectuada el".

4. *Certificado de depósito:*

Este certificado lo extiende la Inspección del Trabajo respectiva cuando

se deposita un expediente de constitución, el revisor debe verificar que este documento señale lo siguiente:

- Fecha de constitución de la organización.
- Nombre del ministro de fe actuante.
- Denominación de la Organización, la cual siempre indicará el nombre que señala el artículo 1º del estatuto.
- Fecha de depósito del expediente en la Inspección respectiva, y el Registro Sindical Único (R.S.U.), asignado a la organización.

El depósito siempre debe efectuarse dentro del plazo de 15 días corridos contados desde la fecha de constitución, conforme lo previsto en el artículo 222, inciso 1º del Código del Trabajo.

Si la Constitución se ha llevado a cabo mediante el sistema votaciones parciales autorizado por la respectiva Dirección Regional, el plazo de 15 días para efectuar el depósito del expediente debe computarse desde la fecha del escrutinio final.

Lo anterior es válido para la constitución de cualquier organización sindical.

Antecedentes adicionales que deben adjuntarse al expediente de constitución según el tipo de organización sindical que se constituye.

- *Sindicato de Empresa:* Siempre se acompañará a dicho expediente el certificado emitido por la empresa que sirve de base a

la organización, o en su defecto, el Informe de Fiscalización, de conformidad a lo indicado en el Título I de la presente instrucción.

- *Sindicato de Trabajadores Independientes, Sindicato Interempresa, Sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, Otros Sindicatos:* Basta con que el Ministro de Fe haya dejado constancia en el acta de constitución que tuvo a la vista la documentación mediante la que los constituyentes acreditaron su calidad de trabajadores de acuerdo al tipo de sindicato que hubieren constituido.
- *Federaciones y Confederaciones:* Basta con que el Ministro de Fe haya dejado constancia en el acta de constitución que tuvo a la vista la documentación indicada anteriormente, esto es: Certificados de vigencia de todas las organizaciones participantes y acuerdos para la participación en la constitución de todas las asambleas base y sindicatos base de las organizaciones constituyentes.

En el evento que el Ministro de Fe no hubiera dejado constancia de haber tenido a la vista los documentos consignados en el Título I, o que los interesados no hubieran acreditado su calidad de trabajadores o los acuerdos o certificados de vigencia o actas o declaraciones juradas, en el caso de las federaciones y confederaciones, y el Ministro de Fe hubiere dejado constancia de tal hecho en el acta, corresponde que el revisor efectúe una observación al acta de constitución, a objeto que aquél aclare el texto del acta o que los constituyentes acrediten tal circunstancia, dentro del plazo señala-

do en el artículo 223, inciso 3º del referido Código.

La ausencia de los acuerdos previos si bien es materia de observación puede ser subsanada mediante actos de ratificación posterior.⁽⁷⁰⁾

Una vez verificados los antecedentes antes descritos, el revisor procederá a revisar las disposiciones estatutarias con arreglo a los principios y normativa precedentemente analizadas.

B.2. De asociación de funcionarios

Antecedentes que debe contener todo expediente de constitución:

1. Acta de constitución ante ministro de fe.
2. Nómina de socios constituyentes.
3. Estatuto aprobado.
4. Certificado de depósito del expediente de constitución, emitido por la Inspección del Trabajo respectiva.
5. Certificado extendido por la Jefatura del Servicio, o quien lo represente al efecto, en el que conste: el total de funcionarios dependientes (de planta y a contrata) y la estructura jurídica del mismo, esto es, si es comunal, provincial, regional o nacional.

Enseguida se analizará cada uno de estos elementos por separado:

1. Acta de constitución:

- Se verificará el cumplimiento del quórum que establece el artículo

(70) Dictamen N° 617/18 del 8.02.05.

lo 13 de la Ley N° 19.296 a que se ha hecho referencia en el Título I de este documento. Esa operación puede arrojar dos resultados:

- a) Que se dé cumplimiento al quórum mínimo, en cuyo caso, se procederá a revisar el estatuto, o
- b) Que no se dé cumplimiento al quórum, en cuyo caso, en consideración a que el quórum es un requisito no factible de ser subsanado vía observaciones, no se procederá a revisar el estatuto ni el resto del expediente. En otras palabras, si no se diere cumplimiento al quórum mínimo, el revisor no continuará con su labor señalando que la constitución no se ajusta a las disposiciones legales vigentes, de manera que, la organización deberá constituirse nuevamente, procediendo por ende a extender el certificado de caducidad respectivo y la consiguiente liquidación de la organización en revisión. De existir diferencias entre lo declarado por la institución empleadora y los trabajadores referente al número de funcionarios existentes en la institución a la fecha de la constitución se ordenará una fiscalización urgente sobre dicho punto a fin de determinar si procede o no revisar el estatuto.

Se recuerda que de conformidad a lo establecido en la Orden de Servicio N° 5 del 9.07.04 no adquiere personalidad jurídica, y por ende no es sujeto de revisión, aquella aso-

ciación de funcionarios que se constituye con infracción a las normas de quórum contenidas en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, esto es si en el acto no participan a lo menos 8 trabajadores o el 10% con un mínimo de 25 según se trate de asociaciones que se constituyen en reparticiones que tiene menos o más de 50 funcionarios respectivamente.

Se observa la misma regla si se trata de la constitución de federaciones o confederaciones que no cumplen con el quórum mínimo previsto en el artículo 49 de la Ley N° 19.296, es decir, que a la constitución de una federación no concurren a lo menos 3 asociaciones, en tanto que tratándose de una confederación de asociaciones, no concurren a lo menos 5 federaciones o 20 o más asociaciones.

Atendido que las organizaciones de trabajadores del sector público siguen, en cuanto a su carácter, la suerte de la estructura jurídica del servicio en que se constituyen, los quórum habrán de aplicarse considerando tal circunstancia. Es decir, si se constituye una asociación de carácter regional pues esa es la estructura jurídica de la repartición que le sirve de base (ej. Intendencias) el universo estará compuesto por el total de funcionarios de planta y a contrata que en ella se desempeña. Asimismo, cabe tener presente que la ley en comento, establece expresamente que aquellas asociaciones de funcionarios de los Servicios de Salud, podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal. Se recuerda además, que existen las siguientes excepciones:

- Para obtener el quórum de los funcionarios en las Municipalidades, de los Servicios de Salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, el quórum se calculará en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento⁽⁷¹⁾ (Ley N° 19.475, Art. 1°).
 - Para efectos de la constitución, y demás actos pertinentes, concernientes a las asociaciones de funcionarios no docentes de los establecimientos educacionales, dependientes de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, el quórum se calculará, considerando únicamente, a los trabajadores que tengan esa calidad, en el municipio⁽⁷²⁾ (Ley N° 19.464, Art. 19).
 - Finalmente tratándose de las asociaciones de funcionarios de la Atención Primaria de Salud, dependientes de las Corporaciones Municipales, regidos por la Ley N° 19.378, el quórum se aplica considerando sólo a los funcionarios del estamento respectivo.
- Se constatará que la *fecha de fundación* de la asociación estampada en el acta levantada por el ministro de fe, sea coincidente con:
- a) La fecha señalada en el artículo 1° del estatuto.
 - b) La fecha consignada en la certificación efectuada por el ministro de fe en el acta y en los estatutos.
 - c) La fecha indicada en el certificado de depósito emitido por la Inspección.
 - d) La fecha indicada en el timbre de depósito estampada por la Inspección en la última hoja del estatuto.
 - e) Además, se verificará que la *fecha* de depósito del expediente en la Oficina correspondiente, concuerde con la certificación (timbre de depósito) estampada en la última hoja del estatuto, y con lo indicado en certificado de depósito.
- *Certificación:* se constatará que el ministro de fe haya efectuado las certificaciones correspondientes tanto a los estatutos como al acta.
- *Verificación directores:* se revisará que los directores electos hayan participado en la constitución.
- *Separación de escrutinio de votos relativos a la aprobación de estatutos y a la elección del directorio.* Se recuerda que son dos actos distintos y consecutivos, primero se someten los estatutos a la aprobación o rechazo de la asamblea, situación que debe ser claramente consignada en el acta indicando cuantos fueron los votos por la aprobación, cuantos por el rechazo y si hubo o no votos en blanco y/o nulos; no corresponde, en modo alguno, señalar en forma genérica que "los estatutos fueron

(71) Dictámenes N° 6.086/266 de 27.09.95, N° 4.220/207 de 12.12.02, N° 6.484/292, 21.11.96.

(72) Dictamen N° 2.124/115, 21.04.97.

aprobados por amplia mayoría, o por unanimidad, o por mayoría absoluta" sin que se reflejen en el acta los resultados. En forma similar, deberá dejarse constancia en el acta de los resultados del escrutinio efectuado a los votos para la elección del directorio, conforme a lo previsto en el inciso 2° del artículo 23 de la Ley N°19.296. Por ejemplo, si se eligen tres directores, cada funcionario tendrá derecho a dos votos, por lo que si participaron 45 personas, el total de votos o preferencias emitidas, debería ser igual a 90.

- *Cuadratura votos.* En el escrutinio de aprobación de estatutos se revisará que los votos emitidos sean iguales al número de socios participantes. En el escrutinio de elección de directorio, debe considerarse el número de preferencias que indique el estatuto.

Se recuerda que respecto a las organizaciones de nivel superior de acuerdo a lo estipulado en el artículo 53 de la Ley N° 19.296 los estatutos deben señalar si el directorio será electo en votación indirecta o en votación directa. En el caso de las votaciones indirectas los estatutos deben establecer la ponderación del voto que tendrá cada dirigente, en ausencia de esa disposición se entenderá que votan en proporción directa al número de afiliados de la organización, en cuyo caso deberá tenerse en consideración la ponderación de los votos para efectuar la cuadratura de estos. ⁽⁷³⁾

(73) Ver en anexo ... ejercicio de cuadratura de votos con ponderación.

En caso que no cuadre el escrutinio, tanto de la aprobación del estatuto, como de la elección de directorio, corresponderá observar que el ministro de fe actuante en el acto aclare tal circunstancia, lo cual podrá hacer emitiendo un certificado o acta aclaratoria.

- *Resultados del escrutinio.* Se verificará si se produjo igualdad de votos en el último cargo a proveer, en el evento que así hubiere sido, se revisará si el empate fue despejado de acuerdo a lo que dispone el estatuto, o, que si éstos nada dicen al respecto, se decidió por sorteo realizado ante ministro de fe, circunstancia de la que éste debe dejar constancia en el acta de constitución.
- Finalmente, se comprobará que el Ministro de Fe señale claramente en el acta que tuvo a la vista los antecedentes que acreditaba la condición de funcionarios constituyentes, de la institución correspondiente, en el caso de las asociaciones de funcionarios. En lo que respecta a las Confederaciones o Federaciones el Ministro de Fe deberá dejar estipulado si tuvo o no a la vista los Certificados que acreditan la vigencia de la personalidad jurídica de las organizaciones participantes y los acuerdos de las asambleas de las organizaciones base para constituir la Confederación o Federación, si los constituyentes de una Confederación son Federaciones, también se deberá reflejar si se tuvo a la vista los acuerdos mediante los cuales las asambleas de los sindicatos autorizaban la participación de la Federación

en la constitución de la Confederación.

2. *Nómina de socios constituyentes:*

Debe ser firmada por cada uno de los socios constituyentes, con indicación de la respectiva cédula de identidad. El número de participantes debe concordar con lo señalado por el ministro de fe en el acta respectiva, teniendo especial cuidado de verificar que las personas elegidas directores hayan participado efectivamente en dicho acto. En el caso de las constituciones organizaciones de nivel superior la nómina deberá contener los datos referentes a la organización base del dirigente y la ponderación de su voto.

3. Finalmente se verificará que el ministro de fe actuante, haya firmado cada hoja del acta de constitución, nómina de socios, estatuto hoja a hoja, y que en la última de ellas haya efectuado la siguiente certificación: "El ministro de fe actuante certifica que el presente estatuto corresponde al leído y aprobado en la constitución de la Asociación/Federación/Confederación/Agrupación de funcionarios efectuada el".

4. *Certificado de depósito:*

Este certificado lo extiende la Inspección del Trabajo respectiva cuando se deposita un expediente de constitución, el revisor debe verificar que este documento señale lo siguiente:

- Fecha de constitución de la organización.
- Nombre del ministro de fe actuante.

- Denominación de la Organización, la cual siempre indicará el nombre que señala el artículo 1° del estatuto.
- Fecha de depósito del expediente en la Inspección respectiva, y el Registro de Asociación de Funcionarios (R.A.F.), asignado a la organización.

El depósito siempre debe efectuarse dentro del plazo de 15 días corridos contados desde la fecha de la asamblea de constitución, conforme lo previsto en el artículo 9°, inciso 1° de la Ley N° 19.296.

Si la constitución se ha llevado a cabo mediante el sistema de votaciones parciales autorizado por la respectiva dirección regional, el plazo de 15 días debe computarse desde la fecha del escrutinio final.

B.3. Consideraciones finales:

De acuerdo a lo analizado en los puntos B.1 y B.2 del presente Título V, existen observaciones de legalidad que no son de responsabilidad de la organización, sino del ministro de fe que actuó en el acto de constitución, tales como:

- Citas incorrectas de las normas legales que regulan la materia de acuerdo al tipo de organización que se está constituyendo,
- Inconsistencia entre las fechas que figuran en el acta de constitución, con la de la certificación del estatuto o la que figura en el artículo 1° de estos,
- Errores en la individualización de los directores electos cuyos nombres aparecen con distinta escrituración en el acta y/o en la nómina de los socios,

- Discrepancias entre los votos emitidos con el número de trabajadores constituyentes,
- Condicionamiento del fuero al cumplimiento de determinadas formalidades, en circunstancia que opera por el solo ministerio de la ley desde el momento en que se realiza la asamblea constitutiva,
- Omisión de la firma y timbre del ministro de fe actuante en la nómina de los socios constituyentes,
- Omisión de la certificación de los estatutos y/o del acta de constitución por parte del ministro de fe actuante,
- Omitir la referencia a la calidad de ministro de fe con que se actúa ante la asamblea sindical.

Si quien actuó como ministro de fe fue un funcionario de este Servicio, bastará con representar las observaciones mediante el Oficio conductor indicando expresamente que debe subsanarlas el funcionario responsable. Por el contrario si actuó otro Ministro de Fe corresponde que las omisiones o errores cometidos por él y detectados en la revisión, sean materia del texto de las respectivas observaciones.

En cuanto a aquellas falencias u omisiones detectadas en los documentos y/o timbres que son de responsabilidad de la respectiva Inspección, por ejemplo, certificados otorgados por las Inspecciones en que la fecha de depósito de los estatutos no coincide con la fecha consignada en el timbre de depósito, éstas deberán ser representadas para su ulterior corrección en el oficio conductor de las observaciones.

C. REVISIÓN DE LA REFORMA

Tal como se hiciera respecto de la constitución de organizaciones sindicales, a

continuación se fijará la metodología de revisión de expedientes de reforma de estatutos, considerando al efecto los siguientes aspectos:

- Un requisito común a toda revisión de reforma de estatutos es la necesidad de contar con el texto de estos antes de la reforma a objeto de verificar que aquellas disposiciones no reformadas se mantengan inalteradas, para cuyos efectos, salvo en aquellos casos en que se trate de una reforma total de estatutos, cuestión que el órgano electoral actuante debe señalar expresamente en el acta, la oficina respectiva *siempre* deberá acompañar al estatuto aprobado en la reforma aquel instrumento previo a ella.
- Una reforma de estatuto se entiende aprobada cuando así lo ha acordado la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales, en consideración a ello un acto de votación donde no se hayan aprobado por mayoría absoluta las reformas no da origen a tramitación alguna.
- El depósito del expediente de reforma, debe realizarse dentro del plazo de 15 días corridos, contados desde la fecha de la respectiva asamblea. Si no se diera cumplimiento a lo señalado, la reforma quedará sin efecto, debiendo procederse a una nueva asamblea. Debe tenerse presente que si el acto de reforma fue llevado a cabo en asambleas parciales el plazo de 15 días se contará desde el día siguiente a la fecha del escrutinio final o a la fecha en que se consoliden los resultados de los escrutinios parciales. Además, en el evento que el vencimiento del plazo caiga en un día sábado, domingo o festivo se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Antecedentes necesarios para efectuar la revisión:

a) Para revisar un expediente de reforma de estatutos, se debe constatar que contenga los siguientes *antecedentes*:

1. Acta de reforma.
2. Nómina de socios participantes.
3. Estatuto reformado.
4. Minuta confeccionada por la organización en la cual consten los artículos reformados. Esta minuta sólo será exigible en aquellos casos en que se proceda a reformar parte del estatuto, en el evento que la organización haya decidido a modificar la totalidad de su cuerpo estatutario bastará que los dirigentes depositen nota en que declaren tal situación.
5. Estatuto vigente antes de la reforma, sólo en aquellos casos en que la reforma no ha sido al texto íntegro de los estatutos.
6. Certificado emitido por la Inspección respectiva, en el cual se dejará constancia de la fecha de reforma, ministro de fe actuante y fecha de depósito en la Oficina, expediente que siempre deberá ser depositado dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea.

1. *Acta de reforma*: En el *acta de reforma* debe constar:

- Fecha de la asamblea de reforma,
- Número total de socios del sindicato,

- Número de socios que tienen derecho a voto,
- Número de participantes,
- Constancia de los artículos reformados, los que deben coincidir con lo señalado en la minuta de reforma, documento que siempre debe adjuntarse al expediente respectivo, salvo que se trate de una reforma total.

La reforma debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los afiliados, que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal. El secretario de la organización, o quien haga estatutariamente sus veces, certificará tal circunstancia al órgano electoral actuante.

En el *escrutinio* de aprobación, debe haber concordancia entre el número de socios participantes con el total de votos emitidos. Debe recordarse que en el caso de las organizaciones de nivel superior siempre se deberá votar en proporción directa al número de socios de cada organización.

➤ Se constatará que la *fecha de reforma* de los estatutos estampada en el acta levantada por el órgano electoral actuante, sea coincidente con:

- La fecha señalada en el artículo 1º del estatuto.
- La fecha consignada en la certificación efectuada por el ministro de fe en el acta y en los estatutos.
- La fecha indicada en el certificado de depósito emitido por la Inspección.

- La fecha indicada en el timbre de depósito estampada por la Inspección en la última hoja del estatuto.
 - Además, se verificará que la *fecha* de depósito del expediente en la Oficina correspondiente, concuerde con la certificación (timbre de depósito) estampada en la última hoja del estatuto, y con lo indicado en certificado de depósito.
- Se constatará que el ministro de fe haya efectuado las certificaciones correspondientes tanto a los estatutos como al acta. Además, el ministro de fe debe firmar cada hoja del acta de reforma, nómina de socios participantes y el estatuto (hoja a hoja), y en la última hoja de éste debe certificar lo siguiente: "El ministro de fe actuante certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en la asamblea extraordinaria de reforma de estatutos efectuada con fecha....".

2. *Nómina de socios participantes*

La *nómina de socios* siempre debe estar certificada por el secretario de la organización, o quien estatutariamente haga sus veces, en la cual dejará constancia que los socios se encuentran habilitados para participar en dicho acto.

3. *Minuta de reforma*: el acta de reforma debe indicar el o los artículos reformados los cuales deben coincidir con lo señalado en la "minuta de reforma". Por tanto, *sólo se revisarán los artículos sometidos a reforma*, te-

niendo especial cuidado que los artículos no reformados mantengan su redacción y numeración original. Tal minuta es innecesaria, cuando expresamente la organización ha resuelto modificar íntegramente el texto estatutario.

4. *Certificado emitido por la Inspección del Trabajo* respectiva, en el cual se dejará constancia de la fecha de reforma, nombre del ministro de fe actuante y denominación de la organización, conforme al nombre que señale el artículo 1º del estatuto. En el párrafo 2º de dicho documento, se indicará la fecha de depósito del expediente de reforma, Registro de la entidad (R.S.U. o R.A.F. según corresponda).

En el evento que la organización hubiere reformado su denominación, al final de este documento se señalará tal circunstancia; debiendo consignarse lo siguiente: "En lo sucesivo la denominación será: "...."". ⁽⁷⁴⁾

Se recuerda que, la reforma de estatutos de todo tipo de organizaciones se coordina y efectúa por los órganos electorales que existen en ellas, en presencia de un ministro de fe. Luego, recae en dichos órganos la responsabilidad de certificar lo que corresponda y corregir los errores y omisiones detectadas en el Acta de Reforma.

La metodología expuesta se aplica a tanto a las organizaciones de base como a las superiores reguladas por el Código del Trabajo o por la Ley N° 19.296.

(74) Ver Modelo en Anexo.

Se recuerda que la revisión de las reformas efectuadas por las Centrales Sindicales serán de competencia del Dpto. de Relaciones Laborales.

D. REVISIÓN DE FUSIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES:

a) Para revisar un expediente de fusión de organizaciones sindicales, se debe constatar que contenga los siguientes *antecedentes*:

1. Acta de elección de directorio.
2. Nómina de socios participantes.
3. Actas de acuerdo de fusión.
4. Nómina de socios participantes en los acuerdos de fusión.
5. Estatuto aprobado.
6. Certificado emitido por la Inspección respectiva, en el cual se dejará constancia de las fechas de acuerdo de fusión, fecha de elección, ministro de fe actuante y fecha de depósito en la Oficina, expediente que siempre deberá ser depositado dentro del plazo de 15 días contados dando la fecha de la asamblea de elección de directorio.

Si no se realizara el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a nuevas asambleas de acuerdo de fusión y de elección de directorio.

b) En el *acta de elección de directorio* debe constar: fecha de los acuerdos de fusión, fecha de la asamblea de elección de directorio, número de participantes, nombre de las organizaciones que se fusionan y el nombre de la nueva organización. Además debe contener lo siguiente:

- *Separación de escrutinio de votos* relativos a la aprobación de estatutos, siempre y cuando estos no hubieran sido sometidos previamente a aprobación en los respectivos actos de acuerdo para la fusión. Se recuerda que son dos actos distintos y consecutivos, primero se someten los estatutos a la aprobación o rechazo de la asamblea, situación que debe ser claramente consignada en el acta indicando cuantos fueron los votos por la aprobación, cuantos por el rechazo y si hubo o no votos en blanco y/o nulos; no corresponde, en modo alguno, señalar en forma genérica que "los estatutos fueron aprobados por amplia mayoría, o por unanimidad, o por mayoría absoluta" sin que se reflejen en el acta los resultados. En forma similar, deberá dejarse constancia en el acta de los resultados del escrutinio efectuado a los votos para la elección del directorio.
- *Cuadratura votos*. En el escrutinio de aprobación de estatutos se revisará que los votos emitidos sean iguales al número de socios participantes. En el escrutinio de elección de directorio, debe considerarse el número de preferencias que indique el estatuto.

En el evento que sean organizaciones de nivel superior las que se fusionen, la votación de elección del directorio deberá regirse por lo que disponga la respectiva norma estatutaria en ausencia de esa los participantes votarán en forma proporcional a su número de socios. Si la aprobación de los estatutos no hubiera sido llevada a cabo de

manera conjunta con la votación para el acuerdo de la fusión los participantes en el acto de elección del directorio votarán de manera proporcional al número de socios para la aprobación o rechazo del cuerpo estatutario.

En caso que no cuadre el escrutinio, tanto de la aprobación del estatuto, como de la elección de directorio, corresponderá observarlo requiriendo que el órgano electoral en el acto aclare tal circunstancia, lo cual podrá hacer emitiendo un certificado o acta aclaratoria.

- *Resultados del escrutinio.* Se verificará si se produjo igualdad de votos en el último cargo a proveer, en el evento que así hubiere sido, se revisará si el empate fue despejado de acuerdo a lo que disponía el estatuto, o, que si éstos nada decían al respecto, se decidió el desempate por elección complementaria realizada ante ministro de fe, circunstancia de la que éste dejará constancia en el certificado al acta de elección de directorio.

La *nómina de socios* de cada organización que ha acordado la fusión y concurre a la elección del directorio debe estar certificada por los secretarios de cada organización, o por quienes estatutariamente hagan sus veces, dejando constancia que los socios se encuentran habilitados para participar en dicho acto.

- c) *El ministro de fe debe firmar* cada hoja del acta de elección de directorio, nómina de socios participantes

y el estatuto (hoja a hoja), y en la última hoja de éste debe certificar lo siguiente: "El ministro de fe actuante certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en la asamblea de elección de directorio a raíz del acuerdo de fusión de las organizaciones denominadas efectuadas con fechas...., respectivamente".

- e) *Certificado emitido por la Inspección del Trabajo* respectiva, en el cual se dejará constancia de la fecha del acuerdo de fusión, de la fecha en que se eligió la directiva de la nueva organización, del nombre del ministro de fe actuante y denominación de la organización, conforme al nombre que señale el artículo 1° del estatuto.

TITULO VII

DEVOLUCION DE EXPEDIENTE, NOTIFICACION DE OBSERVACIONES Y VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIONES

Revisado por el funcionario a cargo el correspondiente expediente, éste procederá de la siguiente forma:

- a) Si el mismo ha merecido observaciones y/o sugerencias, confeccionará el documento en que éstas se contendrán⁽⁷⁵⁾ y remitirá el expediente y este documento a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a la notificación de rigor.
- c) Si por el contrario, no hay lugar a observaciones ni sugerencias, lo dejará así establecido en el documento que al efecto confeccionará, devolviendo el expediente respectivo a la Inspección de origen. Esta a su vez, remitirá copia del

(75) Ver Modelo de Observaciones.

respectivo expediente al Departamento de Relaciones Laborales, adjuntando el correspondiente certificado final.

Las instrucciones para la notificación de las observaciones a la constitución o a los estatutos, a la reforma o a la fusión y la verificación de su cumplimiento, están contenidas, respectivamente, en los Títulos I, II y III de la presente Orden de Servicio.

Se debe tener presente que nuestro Servicio posee un plazo de 90 días para efectuar las observaciones, plazo que a contar de esta fecha considera todas las etapas del proceso incluyendo la notificación de las mismas.

TITULO VIII

CONSIDERACIONES FINALES

1. Esta Orden de Servicio, en lo que respecta a la descentralización a las Direcciones Regionales de la revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de organizaciones de nivel superior conformadas de acuerdo al Código del Trabajo o a la Ley N° 19.296, regirá a partir del *1° de marzo del 2006*. En consideración a ello los expedientes de aquellos actos que se lleven a cabo durante el mes anterior a la entrada en vigencia de la presente instrucción deberán ser enviados para su revisión a la Dirección Regional que corresponda.
2. Durante los meses anteriores a su entrada en vigencia los coordinadores de relaciones laborales deberán dar a conocer a todos los funcionarios involucrados en el proceso de constitución, fusión o reforma, incluyendo a quienes realizan las labores de revisión, los nuevos procedimientos y las exigencias que de ellos derivan.
3. Todas las consultas y necesidad de apoyo técnico que surjan de la presente instrucción, deberán formularse, por correo electrónico a la dirección sneveu@dt.gob.cl
4. A contar de la publicación de la presente Orden de Servicio quedan derogadas las siguientes instrucciones:

Circular	76	16/10/84	Manual de procedimientos en organizaciones sindicales
Orden de Servicio	3	1/02/90	Radica en Inspecciones del Trabajo funciones que indica e imparte instrucciones al respecto
Orden de Servicio	16	25/05/90	Suspende transitoriamente aplicación de Orden de Servicio N° 3 del 1/02/90, respecto de las Inspecciones del Trabajo dependientes de las Direcciones Regionales del Trabajo de las regiones I a XII
Orden de Servicio	20	5/07/90	Imparte instrucciones sobre documentos probatorios que las Inspecciones del Trabajo deben solicitar a los trabajadores independientes que participan en la constitución de Sindicatos.
Orden de Servicio	26	14/10/91	Imparte instrucciones sobre Ley N° 19.049 que crea centrales sindicales
Orden de Servicio	7	12/06/92	Unifica funciones de las Unidades de Organizaciones Sindicales ampliando las efectuadas por las unidades de las Inspecciones del Trabajo dependientes de la Dirección Regional del Trabajo, Región Metropolitana.
Orden de Servicio	14	27/12/95	Instruye respecto de procedimiento que debe seguirse, en el evento que en la constitución de un sindicato o asociación de funcionarios no se cumpla con el requisito del quórum, señalado en la ley
Orden de Servicio	5	16/07/00	Instruye respecto de ampliación del proceso de descentralización de funciones operativas del Dpto. de Relaciones Laborales
Orden de Servicio	26	18/10/90	Imparte instrucciones sobre trámite que deben cumplir ministros de fe en las elecciones para renovar directivas sindicales
Circular	3	13/01/88	Instruye sobre necesidades del servicio
Circular	16	16/02/94	Instruye procedimiento para confección de acta de reforma de estatuto
Circular	42	18/04/94	Modelo Acta de Constitución Asociación de Funcionarios
Circular	22	21/03/94	Expedientes de constitución de sindicatos de empresa
Circular	48	21/04/94	Instruye procedimiento sobre notificación de observaciones a constituciones y reformas de Estatutos de organizaciones sindicales
Circular	54	28/04/94	Cumplimiento de observaciones a la constitución de estatutos de organizaciones sindicales
Circular	128	30/04/94	Deja sin efecto Circular N° 54 de fecha 28/04/94. Complementa Circ. N° 48 del 21/04/94
Circular	101	11/07/94	Modelo de actas de reforma de estatutos de asociaciones de funcionarios y de certificados que indica
Circular	122	7/09/95	Imparte instrucciones para el envío de los expedientes de constitución y reforma de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios
Circular	155	15/11/95	Reitera instrucciones sobre expedientes de constitución y reforma de estatutos (Circ. N° 122 del 7/09/95)
Circular	76	03.07.97	Imparte instrucciones sobre otorgamiento de credencial sindical
Circular	68	13/05/99	Regula descentralización de la revisión de expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base y asociaciones de funcionarios
Circular	160	14/10/99	Reitera cumplimiento de instrucciones sobre expedientes de constitución o reforma de organizaciones sindicales
Circular	29	20/03/00	Complementa Circ. N° 68 del 13/05/99, sobre descentralización revisión expedientes de constitución y reforma de organizaciones sindicales, en sentido que indica. Modifica Circ. N° 128 del 30/08/94
Circular	40	5/05/04	Instruye acerca de aplicación del artículo 17 de la Ley N° 19.296
Circular	80	18/07/00	Complementa Circular N° 68 y modifica Circular N° 76, en lo relativo al plazo para formular observaciones a la constitución y reforma de estatutos.

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

ANEXO ORDEN DE SERVICIO REVISION EXPEDIENTES

1. MODELOS DE ACTAS

1.1.1. MODELO ACTA DE CONSTITUCION DE SINDICATO

En _____, a _____, de _____, de _____ entre las _____ y las _____ horas, en _____, ante el (la) Ministro de Fe Sr.(a) _____ se reúnen _____ personas, _____ mujeres y _____ hombres, todos trabajadores _____ lo cual fue constatado debidamente por el ministro de fe actuante, quienes acordaron por unanimidad constituir un sindicato _____ (Indicar que tipo de sindicato se constituyó: de empresa, de Establecimiento, interempresa, de trabajadores independientes, de trabajadores interempresa, de trabajadores transitorios, o de los otros tipos de sindicato) que se denominará Sindicato *(Recordar que la primera parte de la denominación debe contemplar si este es de Empresa, de Establecimiento de Empresa, Interempresa de trabajadores, de trabajadores independientes, de trabajadores transitorios, si es de los otros tipos de sindicato luego de dicha palabra deberá ir la acepción trabajadores seguido del resto de la identificación)* _____, con domicilio en _____ y cuya jurisdicción comprenderá la _____

Se deja expresa constancia que se ha acreditado el cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 221 y 227 del Código del Trabajo.

Acto seguido y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 221 inciso segundo del citado cuerpo legal, se dieron a conocer los Estatutos y se procedió a su aprobación mediante votación secreta y unipersonal.

Efectuada la votación arrojó el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DE LOS ESTATUTOS	_____ votos
POR EL RECHAZO DE LOS ESTATUTOS	_____ votos
EN BLANCO	_____ votos
NULOS	_____ votos
TOTAL	_____ votos

Habiéndose aprobado los estatutos por la mayoría absoluta de los integrantes de la asamblea, a continuación y de acuerdo a lo establecido en el artículo 221 del Código del Trabajo y el (los) artículo (s) _____ de los estatutos de la organización, se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de _____ años, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 244 del Código del Trabajo y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previa las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos exigidos a las personas que sean elegidas directores de sindicatos, y el número de ellos que debe elegirse de conformidad con lo dispuesto en los artículos _____ y _____ de los estatutos de la organización, se informó acerca del procedimiento para sufragar.

Posteriormente, efectuado el escrutinio éste arrojó el siguiente resultado:

Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Blancos _____ votos
Nulos _____ votos
TOTAL _____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 237 del Código del Trabajo y _____ de los estatutos de la organización, fueron proclamados directores los señores: _____

Acto seguido, el (la) Ministro de Fe actuante explica que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 235 del Código del Trabajo y de acuerdo al número de socios constituyentes de la organización, solo las _____ más altas mayorías, son las que gozan del fuero establecido en el artículo 243 y de los permisos establecidos en los artículos 249, 250 y 251, todos del cuerpo legal ya citado, quienes deben elegir entre ellos los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero. Efectuadas las aclaraciones señaladas, los directores electos reunidos entre sí constituyen la mesa directiva de la siguiente forma:

PRESIDENTE: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

SECRETARIO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

TESORERO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

Posteriormente, el Ministro de Fe informó a los dirigentes que deben efectuar la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.

Se hace presente que el Ministro de Fe que actuó ha certificado, a lo menos el original y una copia de los estatutos aprobados por la asamblea, para su correspondiente depósito en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello el directorio electo de un plazo de 15 días contados desde esta fecha.

Para constancia se levanta la presente acta en tres ejemplares, debidamente suscritos por el directorio y el Ministro de Fe actuante. Se hace presente que la nómina anexa a esta acta forma parte integrante de ella.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

DIRECTOR

DIRECTOR

DIRECTOR

CERTIFICO, que la presente acta corresponde al Acta de Constitución del Sindicato _____ efectuada con fecha _____ de _____ de _____

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

1.1.2. MODELO ACTA DE CONSTITUCION DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

En _____ a _____ de _____ de _____ entre las _____ y las _____ horas, en _____ ante el (la) Ministro de Fe Sr.(a) _____ se reúnen _____ personas, _____ mujeres y _____ hombres, todos funcionarios dependientes del (a) _____ lo cual fue constatado debidamente por el ministro de fe actuante, quienes acordaron por unanimidad constituir una Asociación de Funcionarios de carácter _____ (Indicar el carácter que poseerá la asociación: Nacional, Comunal, Regional), la cual se denominará Asociación de Funcionarios de _____

Se deja expresa constancia que se ha acreditado el cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 8° y 13 de la Ley N° 19.296.

Acto seguido y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° inciso segundo del citado Cuerpo Legal, se dio a conocer los Estatutos Sociales y se procedió a su aprobación mediante votación secreta y unipersonal.

Efectuada la votación arrojó el siguiente resultado:

- POR LA APROBACION DE LOS ESTATUTOS	_____ votos
- POR EL RECHAZO DE LOS ESTATUTOS	_____ votos
- NULOS	_____ votos
- EN BLANCO	_____ votos
T O T A L	_____ votos

Habiéndose aprobado los Estatutos por la mayoría absoluta de los asistentes a la asamblea, a continuación y de acuerdo a lo establecido en los artículos 8°, 17 y 19 inciso segundo del citado Cuerpo Legal, se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de dos años, sin perjuicio de lo prescrito en los artículos 25 y 26 de la Ley N° 19.296 y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previas las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos exigidos por la ley a las personas que sean elegidas directores de asociación de funcionarios y la forma de votación, efectuada ésta en forma secreta según lo establecido en el inciso segundo del artículo 8° de la Ley N° 19.296 y en los Estatutos de la organización, dio el siguiente resultado:

Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Blancos _____ votos
Nulos _____ votos
TOTAL _____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las _____ más altas mayorías fueron proclamados como directores electos los señores: _____, quienes declaran reunir los requisitos exigidos en el artículo 18 de la referida ley.

Acto seguido se constituyó la mesa directiva de la siguiente forma:

PRESIDENTE: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

SECRETARIO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

TESORERO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, _____, Fono: _____, e-mail _____

Se deja expresa constancia que el Ministro de Fe que ha actuado ha certificado a lo menos el original y una copia de los Estatutos aprobados por la asamblea, para su correspondiente depósito en la Dirección del Trabajo, disponiendo para ello los directores de un plazo de 15 días contados desde esta fecha.

Se notifica al directorio que debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 19.296.

Para constancia se levanta la presente Acta en triplicado, debidamente suscrita por el directorio y el Ministro de Fe actuante. Se hace presente que las hojas anexas a esta Acta firmada por los asistentes forman parte integrante de ella.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

CERTIFICO, que la presente acta corresponde a la asamblea de Constitución de la Asociación de Funcionarios _____ efectuada el _____

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

1.1.3. MODELO ACTA DE CONSTITUCION DE FEDERACIONES O CONFEDERACIONES REGULADAS POR EL CODIGO DEL TRABAJO

En _____, a _____ de _____ de _____ entre las _____ y las _____ horas, en _____, se reunieron ante el (la) Ministro de Fe _____, _____ mujeres y _____ hombres, quienes declararon ser dirigentes de las organizaciones que se indican en tabla anexa, la cual es parte integrante del acta para todos los efectos legales, las cuales acordaron constituir una _____ (Federación/Confederación) que se denominará "_____".

Se deja constancia que en la tabla ya citada consta que organizaciones acreditaron que la participación aludida fue acordada en sus organizaciones de base, por la mayoría absoluta de sus afiliados en votación secreta, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 268 del Código del Trabajo.

Acto seguido y de conformidad con los artículos 237 y 269 del Código del Trabajo, se dio a conocer el texto de los Estatutos Sociales y se procedió a la aprobación de ellos, mediante votación secreta, unipersonal y ponderada.

Efectuada la votación dio el siguiente resultado:

- Por la aprobación de los Estatutos	votos
- Por el rechazo de los Estatutos	votos
- En blanco	votos
- Nulos	votos
T O T A L	 votos

Habiéndose aprobado los Estatutos por la mayoría absoluta de los integrantes de la asamblea, a continuación y de acuerdo a lo establecido en los artículos 239, 269 y 270 del Código del Trabajo y a los estatutos aprobados se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de _____ años de conformidad a lo indicado en el artículo _____ del Estatuto, sin perjuicio de lo prescrito en la norma estatutaria y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previas las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos exigidos por el (los) artículo (s) del Estatuto a las personas que sean elegidas directores de la organización y la forma de votación y ponderación contemplada en el artículo _____ de la norma estatutaria, se procedió a tomarla en forma secreta, como lo disponen los Arts. 239 del Código del Trabajo y _____ de los Estatutos sindicales, arrojando el siguiente resultado:

- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Nulos _____	_____	votos
- Blancos _____	_____	votos
- T O T A L _____		_____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 237 Inc. 3°, 272 y 273 del Código del Trabajo, y en el (los) artículo (s) del Estatuto, fueron proclamados directores los Sres.: _____

Acto seguido, los directores electos reunidos entre sí, constituyeron la mesa directiva de la siguiente forma:

1.1.4. MODELO ACTA DE CONSTITUCION DE FEDERACIONES O CONFEDERACIONES REGULADAS POR LA LEY N° 19.296

En _____, a _____ de _____ de _____ entre las _____ y las _____ horas, en _____, se reunieron ante el (la) Ministro de Fe _____, un total de _____ dirigentes, _____ mujeres y _____ hombres, quienes declararon ser dirigentes de las organizaciones que se indican en tabla anexa, la cual es parte integrante del acta para todos los efectos legales, las cuales acordaron constituir una _____ (Federación/Confederación) que se denominará "_____".

Se deja constancia que en la tabla ya citada consta que organizaciones acreditaron que la participación aludida fue acordada en sus organizaciones de base, por la mayoría absoluta de sus afiliados en votación secreta, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley N° 19.296.

Acto seguido y de conformidad con el artículo 52 de la Ley N° 19.296, se dio a conocer el texto de los Estatutos Sociales y se procedió a la aprobación de ellos, mediante votación secreta y unipersonal, y ponderada.

Efectuada la votación dio el siguiente resultado:

- Por la aprobación de los Estatutos	_____	votos
- Por el rechazo de los Estatutos	_____	votos
- En blanco	_____	votos
- Nulos	_____	votos
T O T A L	_____	VOTOS

Habiéndose aprobado los Estatutos por la mayoría absoluta de los integrantes de la asamblea, a continuación y de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 de la Ley N° 19.296 y a los estatutos aprobados se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de dos años, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 26 de la citada norma legal y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previas las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos exigidos por la ley a las personas que sean elegidas directores de la organización y la forma de votación y ponderación, se procedió a tomarla en forma secreta, como lo disponen los artículos 21 y 54 de la Ley N° 19.296 y _____ de los Estatutos sociales, los cuales consignan que los dirigentes son electos por votación _____ (directa/indirecta) arrojando el siguiente resultado:

- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Por _____	_____	votos
- Nulos _____	_____	votos
- Blancos _____	_____	votos
- T O T A L _____	_____	VOTOS

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N° 19.296, fueron proclamados directores los Sres.: _____

De señalar los estatutos que la elección de los directores es mediante votación directa deberá agregarse el siguiente párrafo: "En consideración a que los estatutos de la organización contemplan que la elección del directorio debe efectuarse de manera directa, se les hace presente a los dirigentes electos que de conformidad a lo estipulado en el artículo 52 de la Ley N° 19.296 permanecerán en sus cargos por un lapso de tres meses, dentro del cual deberán realizar las elecciones directas del directorio definitivo".

Acto seguido, los directores electos reunidos entre sí, constituyeron la mesa directiva de la siguiente forma:

PRESIDENTE: _____, cédula de identidad N° _____, nacido el _____, domiciliado en _____, actualmente desempeña el cargo de _____ en la Asociación _____, R.A.F. _____.

SECRETARIO: _____, cédula de identidad N° _____, nacido el _____, domiciliado en _____, actualmente desempeña el cargo de _____ en la Asociación _____, R.A.F. _____.

TESORERO: _____, cédula de identidad N° _____, nacido el _____, domiciliado en _____, actualmente desempeña el cargo de _____ en la Asociación _____, R.A.F. _____.

_____ : _____, cédula de identidad N° _____, nacido el _____, domiciliado en _____, actualmente desempeña el cargo de _____ en la Asociación _____, R.A.F. _____.

_____ : _____, cédula de identidad N° _____, nacido el _____, domiciliado en _____, actualmente desempeña el cargo de _____ en la Asociación _____, R.A.F. _____.

Los nombrados declararon reunir los requisitos para ser dirigentes.

El directorio electo se encuentra facultado para introducir a los Estatutos todas las modificaciones que requiera la Dirección del Trabajo, de faltar algún requisito para su constitución o si los Estatutos no se ajustaran a lo prescrito por la ley.

Se hace presente que el Ministro de Fe actuante certificó, a lo menos el original y una copia de los estatutos aprobados por la asamblea, para su correspondiente depósito en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello el directorio electo de un plazo de 15 días contados desde esta fecha.

Para constancia se levanta esta Acta en triplicado, debidamente suscrita por el directorio y el Ministro de Fe actuante, haciéndose presente que las hojas anexas a esta Acta forman parte integrante de ella:

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

DIRECTOR

DIRECTOR

CERTIFICO, que la presente acta corresponde al acta de constitución de la (**CONFEDERACION/ FEDERACION**) _____, efectuada el _____ de _____ de _____.

NOMBRE, FIRMA Y R.U.T. MINISTRO DE FE

Nombre y R.A.F de las Organizaciones que intervienen	Acreditan Vigencia de su Personalidad Jurídica mediante la exhibición del Certificado emitido por la Inspección respectiva		Acreditan Composición de la directiva mediante la exhibición del acta de elección de la misma		Entregan declaración Jurada del N° de socios que componen la organización		Entregan Acuerdos previos de sus organizaciones base (Indicar si los entregan todos, o, ninguno, o señalar cuales entregan en el caso que sólo tengan algunos)
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

1.2. MODELO ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE REFORMA DE ESTATUTO

En _____ a _____ de _____ de _____, entre las _____ y las _____ horas, en _____ de esta ciudad, bajo la coordinación y supervisión del _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) integrado por los Sres. _____ y en presencia del Ministro de Fe Sr. (a) _____ se reúne un total de _____ socios, _____ mujeres y _____ hombres, afiliados a la organización denominada _____ R.S.U./R.A.F. _____ quienes debidamente citados y con la anticipación mínima prevista en las disposiciones estatutarias pertinentes, se reúnen en asamblea extraordinaria convocada con el objeto de tratar la reforma _____ *(en caso que la reforma afecte sólo algunos artículos deben indicarse cuáles son, en tanto si la reforma es total bastará con indicarlo de ese modo)* del estatuto, cuya redacción final, aprobada por la asamblea, antes de someterla a votación, consta en texto anexo que forma parte integrante de la presente acta.

El _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) verificó que _____ (si/no) se dio cumplimiento a las formalidades legales y estatutarias contempladas para la celebración de esta clase de actos jurídicos.

El _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de _____, estampando su firma en la nómina anexa, que forma parte integrante de la presente Acta y que fuera debidamente refrendada por _____ (secretario o quien señalen los estatutos de la organización). (En el caso de las organizaciones de nivel superior se agregará la siguiente oración "quienes votaron en proporción directa al número de sus respectivos afiliados, como lo establece la ley").

Terminada la votación secreta, se procedió a contabilizar los votos emitidos, los que ascendieron a _____

A continuación, se procedió a efectuar el escrutinio el que arrojó el siguiente resultado:

- POR LA APROBACION DE LA REFORMA	_____ votos
- POR EL RECHAZO DE LA REFORMA	_____ votos
- En blanco	_____ votos
- Nulos	_____ votos
T O T A L	_____ votos

En consecuencia, conforme al resultado de la votación, esta comisión deja constancia que la reforma de estatutos fue _____ por la mayoría de los socios de la organización.

De acuerdo a la modificación al artículo 1º del estatuto, esta organización se denominará en lo sucesivo _____

Se deja constancia que la presente acta se extiende en triplicado, debidamente suscrita por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) y certificada por el Ministro de Fe actuante, y que forman parte de ella los anexos, el nuevo texto de los estatutos refrendado en cada una de sus hojas por el Ministro de Fe y la nómina de los socios con derecho a voto certificada por el _____, a objeto de ser depositadas dentro del plazo de 15 días, contados desde esta fecha, en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Acto seguido se depositaron los votos escrutados en un sobre sellado, debidamente firmado por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante.

Previa lectura y para constancia, extiende y firma la presente acta en triplicado, el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante y certifica el Ministro de Fe.

Nombre, firma y RUT de los integrantes del (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral)

1.3.1. MODELO ACTA ACUERDO FUSION CON VOTACION DE APROBACION DE ESTATUTOS

En _____ a _____ de _____ de _____, entre las _____ y las _____ horas, en _____ de esta ciudad, bajo la coordinación y supervisión del _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) integrado por los Sres. _____ y en presencia del Ministro de Fe Sr. (a) _____ se reúne un total de _____ socios, _____ mujeres y _____ hombres, afiliados a la organización denominada _____ R.S.U./R.A.F. _____ quienes debidamente citados y con la anticipación mínima prevista en las disposiciones estatutarias pertinentes, se reúnen en asamblea extraordinaria convocada con el objeto de tratar el acuerdo de fusión de su organización con la (las) siguientes organizaciones sindicales _____ de acuerdo a lo establecido en el artículo 233 bis del Código del Trabajo.

Antes de iniciar la votación y de conformidad con lo establecido en el artículo 221 del Código del Trabajo se dio a conocer el texto de los estatutos sociales de la nueva organización sindical producto de la fusión de los sindicatos anteriormente individualizados.

El _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de _____, estampando su firma en la nómina anexa, que forma parte integrante de la presente Acta y que fuera debidamente refrendada por _____ (secretario o quien señalen los estatutos de la organización). (En el caso de las organizaciones de nivel superior se agregará la siguiente oración "quienes votaron en proporción directa al número de sus respectivos afiliados, como lo establece la ley").

Terminada la votación secreta, se procedió a contabilizar los votos emitidos, los que ascendieron a _____

A continuación, se procedió a efectuar el escrutinio el que arrojó el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DEL ACUERDO DE FUSION	_____ VOTOS
POR EL RECHAZO DEL ACUERDO DE FUSION	_____ VOTOS
EN BLANCO	_____ VOTOS
NULOS	_____ VOTOS
TOTAL	_____ VOTOS

En consecuencia, se _____ el acuerdo de fusión de la ya citada organización conforme a lo dispuesto en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, por cuanto la votación efectuada representa un porcentaje del _____ % del total de socios del Sindicato.

Habiéndose aprobado la fusión por la mayoría absoluta de sus miembros, se procede a la votación (*en el caso de las organizaciones sindicales de nivel superior se indicará que esta votación es ponderada*) de la aprobación o rechazo de los nuevos estatutos de acuerdo a lo establecido en el artículo 221 del Código del Trabajo, dando el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DE LOS ESTATUTOS	_____ VOTOS
POR EL RECHAZO	_____ VOTOS
NULOS	_____ VOTOS
BLANCOS	_____ VOTOS
TOTAL	_____ VOTOS

La directiva vigente de la organización certifica que las _____ hojas anexas, que pasan a ser parte de la presente acta para los fines legales pertinentes, contienen el inventario de los bienes muebles e inmuebles, y el detalle de los fondos existentes en la organización, a fin de que éstos pasen de pleno derecho a la nueva organización sindical.

Se deja constancia que la presente acta se extiende en triplicado, debidamente suscrita por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) y certificada por el Ministro de Fe actuante, y que forman parte de ella los anexos y la nómina de los socios con derecho a voto certificada por _____.

Acto seguido se depositaron los votos escrutados en un sobre sellado, debidamente firmado por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante.

Previa lectura y para constancia, extiende y firma la presente acta en triplicado, el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante y certifica el Ministro de Fe.

Nombre, firma y RUT de los integrantes del (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral)

1.3.2. MODELO ACTA ACUERDO FUSION CON VOTACION DE APROBACION DE ESTATUTOS

En _____ a _____ de _____ de _____, entre las _____ y las _____ horas, en _____ de esta ciudad, bajo la coordinación y supervisión del _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) integrado por los Sres. _____ y en presencia del Ministro de Fe Sr. (a) _____ se reúne un total de _____ socios, _____ mujeres y _____ hombres, afiliados a la organización denominada _____ R.S.U./R.A.F. _____ quienes debidamente citados y con la anticipación mínima prevista en las disposiciones estatutarias pertinentes, se reúnen en asamblea extraordinaria convocada con el objeto de tratar el acuerdo de fusión de su organización con la (las) siguientes organizaciones sindicales _____ de acuerdo a lo establecido en el artículo 233 bis del Código del Trabajo.

El _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de _____, estampando su firma en la nómina anexa, que forma parte integrante de la presente Acta y que fuera debidamente refrendada por _____ (secretario o quien señalen los estatutos de la organización). (En el caso de las organizaciones de nivel superior se agregará la siguiente oración "quienes votaron en proporción directa al número de sus respectivos afiliados, como lo establece la ley").

Terminada la votación secreta, se procedió a contabilizar los votos emitidos, los que ascendieron a _____

A continuación, se procedió a efectuar el escrutinio el que arrojó el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DEL ACUERDO DE FUSION	_____ VOTOS
POR EL RECHAZO DEL ACUERDO DE FUSION	_____ VOTOS
EN BLANCOS	_____ VOTOS
NULOS	_____ VOTOS
TOTAL	_____ VOTOS

En consecuencia, se _____ el acuerdo de fusión de la ya citada organización conforme a lo dispuesto en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, por cuanto la votación efectuada representa un porcentaje del _____ % del total de socios del Sindicato.

La directiva vigente de la organización certifica que las _____ hojas anexas, que pasan a ser parte de la presente acta para los fines legales pertinentes, contienen el inventario de los bienes muebles e inmuebles, y el detalle de los fondos existentes en la organización, a fin de que éstos pasen de pleno derecho a la nueva organización sindical.

Se deja constancia que la presente acta se extiende en triplicado, debidamente suscrita por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) y certificada por el Ministro de Fe actuante, y que forman parte de ella los anexos y la nómina de los socios con derecho a voto certificada por _____.

Acto seguido se depositaron los votos escrutados en un sobre sellado, debidamente firmado por el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante.

Previa lectura y para constancia, extiende y firma la presente acta en triplicado, el _____ (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral) actuante y certifica el Ministro de Fe.

Nombre, firma y RUT de los integrantes del (Comisión Electoral/TRICEL/Organo electoral)

1.3.3. MODELO ACTA ELECCION DE DIRECTORIO Y CONSTITUCION CON VOTACION DE APROBACION DE ESTATUTOS

En _____, a _____ de _____ de _____, siendo las _____ horas en calle _____, se reunieron ante el (la) Ministro de Fe Sr.(a) _____, _____ personas, _____ hombres y _____ mujeres todos socios de las organizaciones denominadas _____ quienes acreditan mediante la exhibición de las actas, que con fechas _____, _____, y _____, respectivamente, acordaron por mayoría absoluta, ante ministro de fe, la fusión de sus organizaciones sindicales en una que se denominará _____. De acuerdo a las actas exhibidas el último acuerdo fue tomado con fecha _____, por lo cual el presente acto se lleva a cabo dentro del plazo de 10 días dispuesto en el artículo 233 bis del Código del Trabajo.

Estando aprobados los estatutos ante ministro de fe, de acuerdo a lo establecido en el artículo 221 del Código del Trabajo y el (los) artículo (s) _____ de los estatutos de la organización, se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de _____ años, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 244 del Código del Trabajo y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previa las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos estatutarios exigidos a las personas que sean elegidas directores del sindicato, y el número de ellos que debe elegirse de conformidad con lo dispuesto en los artículos _____ y _____ de los estatutos de la organización, se informó acerca del procedimiento para sufragar.

Posteriormente, efectuado el escrutinio este arrojó el siguiente resultado:

Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Blancos _____ votos
Nulos _____ votos
TOTAL _____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 237 del Código del Trabajo y _____ de los estatutos de la organización, fueron proclamados directores los señores:

Acto seguido, el (la) Ministro de Fe actuante explica que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 235 del Código del Trabajo y de acuerdo al número de socios de la organización, solo las _____ más altas mayorías, son las que gozan del fuero establecido en el artículo 243 y de los permisos establecidos en los artículos 249, 250 y 251, todos del cuerpo legal ya citado, quienes deben elegir entre ellos los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero. Efectuadas las aclaraciones señaladas, los directores electos reunidos entre sí constituyen la mesa directiva de la siguiente forma:

PRESIDENTE: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

SECRETARIO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

TESORERO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

Posteriormente, el Ministro de Fe informó a los dirigentes que deben efectuar la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.

Se hace presente que el Ministro de Fe que actuó ha certificado, a lo menos el original y una copia de los estatutos aprobados en las respectivas asambleas de acuerdo para la fusión, para su correspondiente depósito en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello el directorio electo de un plazo de 15 días contados desde esta fecha.

Para constancia se levanta la presente acta en tres ejemplares, debidamente suscritos por el directorio y el Ministro de Fe actuante. Se hace presente que las hojas anexas a esta acta forman parte integrante de ella.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

DIRECTOR

DIRECTOR

DIRECTOR

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, FIRMA Y R.U.T.)

1.3.5. MODELO ACTA ELECCION DE DIRECTORIO Y CONSTITUCION SIN VOTACION DE APROBACION DE ESTATUTOS

En _____, a ____ de _____ de _____, siendo las ____ horas en calle _____, se reunieron ante el (la) Ministro de Fe Sr.(a) _____, ____ personas, ____ hombres y ____ mujeres todos socios de las organizaciones denominadas _____ quienes acreditan mediante la exhibición de las actas, que con fechas _____, _____, y _____, respectivamente, acordaron por mayoría absoluta, ante ministro de fe, la fusión de sus organizaciones sindicales en una que se denominará _____ y aprobaron los estatutos sociales de la nueva organización. De acuerdo a las actas exhibidas el último acuerdo fue tomado con fecha _____, por lo cual el presente acto se lleva a cabo dentro del plazo de 10 días dispuesto en el artículo 233 bis del Código del Trabajo.

Acto seguido y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 221 inciso segundo del citado cuerpo legal, se dieron a conocer los Estatutos y se procedió a su aprobación mediante votación secreta y unipersonal.

Efectuada la votación arrojó el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DE LOS ESTATUTOS	_____ VOTOS
POR EL RECHAZO DE LOS ESTATUTOS	_____ VOTOS
EN BLANCO	_____ VOTOS
NULOS	_____ VOTOS
TOTAL	_____ VOTOS

Habiéndose aprobado los estatutos por la mayoría absoluta de los integrantes de la asamblea, a continuación y de acuerdo a lo establecido en el artículo 221 del Código del Trabajo y el (los) artículo (s) _____ de los estatutos de la organización, se procedió a elegir el directorio que presidirá la organización por el lapso de _____ años, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 244 del Código del Trabajo y de los demás casos en que se produzca el cese en el cargo.

Previa las explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente, acerca de los requisitos estatutarios exigidos a las personas que sean elegidas directores del sindicato, y el número de ellos que debe elegirse de conformidad con lo dispuesto en los artículos _____ y _____ de los estatutos de la organización, se informó acerca del procedimiento para sufragar.

Posteriormente, efectuado el escrutinio este arrojó el siguiente resultado:

Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Por _____ votos
Blancos _____ votos
Nulos _____ votos
TOTAL _____ votos

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 237 del Código del Trabajo y _____ de los estatutos de la organización, fueron proclamados directores los señores:

Acto seguido, el (la) Ministro de Fe actuante explica que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 235 del Código del Trabajo y de acuerdo al número de socios de la organización, solo las ___ más altas mayorías, son las que gozan del fuero establecido en el artículo 243 y de los permisos establecidos en los artículos 249, 250 y 251, todos del cuerpo legal ya citado, quienes deben elegir entre ellos los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero. Efectuadas las aclaraciones señaladas, los directores electos reunidos entre sí constituyen la mesa directiva de la siguiente forma:

PRESIDENTE: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

SECRETARIO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

TESORERO: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, Comuna de _____, Fono: _____, e-mail _____

DIRECTOR: _____, fecha de nacimiento _____, Cédula de Identidad N° _____, domiciliado en _____, _____, Fono: _____, e-mail _____

Posteriormente, el Ministro de Fe informó a los dirigentes que deben efectuar la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.

Se hace presente que el Ministro de Fe que actuó ha certificado, a lo menos el original y una copia de los estatutos aprobados por la asamblea, para su correspondiente depósito en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello el directorio electo de un plazo de 15 días contados desde esta fecha.

Para constancia se levanta la presente acta en tres ejemplares, debidamente suscritos por el directorio y el Ministro de Fe actuante. Se hace presente que la nómina anexa a esta acta forma parte integrante de ella

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

DIRECTOR

DIRECTOR

DIRECTOR

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, FIRMA Y R.U.T.)

2. MODELOS DE CERTIFICACIONES

2.1. CERTIFICACION ESTATUTOS APROBADOS EN CONSTITUCION O REFORMA

El Ministro de Fe que suscribe, certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en la asamblea de _____ (Constitución o Reforma) de fecha _____

Nombre y Firma Ministro de Fe

2.2. CERTIFICACION ESTATUTOS APROBADOS EN FUSION

2.2.1. Estatutos aprobados en las asambleas para el acuerdo de fusión

El Ministro de Fe que suscribe, certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en las asambleas para el acuerdo para la fusión llevados a cabo los días _____

Nombre y Firma Ministro de Fe

2.2.2. Estatutos aprobados en la asamblea de elección del directorio

El Ministro de Fe que suscribe, certifica que los presentes estatutos corresponden a los leídos y aprobados en la asamblea de elección de directorio realizada con fecha _____ producto de los acuerdos para la fusión llevados a cabo los días _____

Nombre y Firma Ministro de Fe

3. MODELOS DE TIMBRES DE DEPOSITO

3.1. MODELO DE TIMBRE CERTIFICATORIO DE DEPOSITO DE ACTA DE CONSTITUCION Y ESTATUTOS

CERTIFICO, que con esta fecha, se han depositado, e inscrito bajo el número _____ del Registro Unico de Organizaciones sindicales/de Asociaciones de Funcionarios, actas de constitución y copia fiel de los estatutos certificados por el ministro de fe don (ña) _____ de la organización denominada _____

_____, _____ de _____ de _____

FIRMA Y TIMBRE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

3.2. MODELO DE TIMBRE CERTIFICATORIO DE DEPOSITO DE ACTA DE REFORMA Y ESTATUTOS

CERTIFICO, que con esta fecha, se han depositado actas de reforma y copia fiel de los estatutos certificados por el ministro de fe don (ña) _____ de la organización denominada _____ R.S.U./R.A.F. _____

_____, _____ de _____ de _____

FIRMA Y TIMBRE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

3.3. MODELO DE TIMBRE CERTIFICATORIO DE DEPOSITO DE ACTA DE ELECCION DE DIRECTORIO POR FUSION Y ESTATUTOS

CERTIFICO, que con esta fecha, se han depositado, e inscrito bajo el número _____ del Registro Unico de Organizaciones sindicales, actas de acuerdo para la fusión, acta de elección de directorio y copia fiel de los estatutos certificados por el ministro de fe don (ña) _____ de la organización denominada _____

_____, _____ de _____ de _____

FIRMA Y TIMBRE DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

4. MODELOS DE CERTIFICADOS

4.1. CERTIFICADO DEPOSITO EXPEDIENTE CONSTITUCION

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO N°

_____, _____ de _____ de _____

El (La) Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe, CERTIFICA:

Que, con fecha _____ y ante la presencia del (la) Ministro de Fe Sr. (a) _____ se constituyó la organización denominada: _____

Que, con fecha _____, el directorio de la entidad individualizada procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo, dentro del plazo legal vigente, el Acta original de Constitución y dos copias de sus Estatutos certificadas por el Ministro de Fe actuante, quedando la referida entidad inscrita con el N° _____ en el Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios), de esta Inspección del Trabajo.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:-

4.2. CERTIFICADO DEPOSITO EXPEDIENTE REFORMA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO N°

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____ que suscribe, CERTIFICA:

Que, con fecha _____ ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____, se llevó a efecto la votación de reforma de los estatutos de la organización denominada _____, inscrita con el N° _____ en el Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios) correspondiente a esta oficina.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la directiva vigente de dicha organización, procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo, dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de los estatutos reformados, certificados por el Ministro de Fe actuante, en conformidad con lo dispuesto en el artículo _____ del (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

(Que, entre las modificaciones introducidas a los estatutos se contemplaron, entre otras, el cambio de nombre de la entidad, pasando a denominarse ésta en lo sucesivo _____)

Nota: Sólo procederá contemplar esta situación en el evento que la organización introduzca modificaciones a su denominación primitiva.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:-

4.3. CERTIFICADO DEPOSITO EXPEDIENTE FUSION

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
 UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO N° _____/

_____, ____ de ____ de ____

El Inspector _____ del Trabajo de _____ que suscribe,
CERTIFICA:

Que, con fechas _____, _____, _____ y _____, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 233 bis del Código del Trabajo y ante el (los) Ministro(s) de Fe Sr. (es) _____ la(s) asamblea(s) de las organizaciones sindicales denominadas _____ votaron favorablemente la fusión (y aprobaron el nuevo estatuto).

Que, con fecha ____ de ____ de _____, estando dentro del plazo legal de los diez días siguientes a la celebración de la última asamblea, establecido a este efecto, y ante el (los) Ministro (s) de Fe Sr.(es) _____ se procedió a la elección del directorio de la nueva organización denominada _____ (y a la aprobación de su cuerpo estatutario).

Que, con fecha _____, la directiva de la nueva entidad antes individualizada, procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo, las actas de asamblea en que se acordó la fusión, debidamente autorizadas ante Ministro de Fe, el original del acta de elección del directorio, conjuntamente con dos ejemplares de los estatutos, debidamente certificados por el (los) Ministro (s) de Fe actuante (s) quedando registrada bajo el N° _____ del Registro Sindical Unico de Organizaciones Sindicales.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:-

5. MODELOS DE ACTAS DE NOTIFICACION DE OBSERVACIONES**5.1. ACTA NOTIFICACION OBSERVACIONES A CONSTITUCION, REFORMA O FUSION**

En _____, _____ de _____ de _____, siendo las _____ horas, comparece (n) ante el ministro de fe Sr. (a) _____ dependiente de la Inspección _____ del Trabajo de _____, previamente citados, los dirigentes de la organización denominada _____ R.S.U/R.A.F. _____ señores _____, (presidente), _____, (Secretario), y, _____ (Tesorero), a quien (es) en este acto se le (s) notifica y entrega documento que contiene las observaciones efectuadas por esta Inspección a la _____ (constitución - estatuto - reforma - estatuto reformado-fusión-estatuto) de la organización.

De conformidad con lo prescrito en el artículo _____ de _____ (223 del Código del Trabajo/10 de la Ley N° 19.296), dispone (n) a contar de la presente notificación de un plazo fatal de SESENTA DIAS CORRIDOS para dar estricto cumplimiento a las observaciones efectuadas y que, de considerarse que éstas no se ajustan a derecho, dispone (n) de igual plazo para reclamarlas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente. Dicho plazo vence el _____.

El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante el depósito de los respectivos antecedentes dentro del plazo señalado.

Previa lectura, en señal de haber sido notificado(s), recibido el documento que consta de _____ fojas y copia de la presente acta, firma (n) ante mí.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

FISCALIZADOR

**5.2. ACTA NOTIFICACION OBSERVACIONES A CONSTITUCION SINDICATO
BAJO EL ARTICULO 227 INCISO 2°**

En _____, _____ de _____ de _____, siendo las _____ horas, comparece (n) ante el ministro de fe Sr. (a) _____ dependiente de la Inspección _____ del Trabajo de _____, previamente citados, los dirigentes de la organización denominada _____ R.S.U. _____ señores _____, (presidente), _____, (Secretario), y, _____ (Tesorero), a quien (es) en este acto se le (s) notifica y entrega documento que contiene las observaciones efectuadas por esta Inspección al quórum de constitución (y a los estatutos de la organización).

Si se efectuaron observaciones a los estatutos se incorporará el siguiente párrafo

De conformidad con lo prescrito en el artículo 223 del Código del Trabajo, dispone (n) a contar de la presente notificación de un plazo fatal de SESENTA DIAS CORRIDOS para dar estricto cumplimiento a las observaciones efectuadas y que, de considerarse que éstas no se ajustan a derecho, dispone (n) de igual plazo para reclamarlas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente. Dicho plazo vence el _____.

El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante el depósito de los respectivos antecedentes dentro del plazo señalado.

De conformidad con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 227 del Código del Trabajo, la organización dispone, a contar de la fecha de la constitución, del plazo fatal de UN AÑO para completar el quórum de constitución que, acorde al número de trabajadores existentes en la empresa a la fecha en que la organización se constituyó, corresponde a _____ socios. Dicho plazo vence el _____. El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante la exhibición del Libro de Registro de Socios actualizado.

Previa lectura, en señal de haber sido notificado(s), recibido el documento que consta de _____ fojas y copia de la presente acta, firma (n) ante mí.

PRESIDENTE

SECRETARIO

TESORERO

FISCALIZADOR

6. MODELOS DE OFICIOS**6.1. NOTIFICACION OBSERVACIONES POR CORREO CERTIFICADO**

K: _____ del _____

ORD. : N° _____/

ANT. : ORD. N° _____ del _____, D.R.T. _____

R.S.U.: _____

MAT. : Notifica lo que indica.

_____, _____

DE: INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

A : SRES. DIRIGENTES DE LA ORGANIZACION: _____

Con fecha ____ de ____ de ____, vuestra organización depositó en esta oficina el expediente de constitución.

Revisados los antecedentes respectivos, han merecido las observaciones que se adjuntan a este oficio y son parte integrante del para todos los efectos legales. Este oficio consta de _____ fojas.

(De conformidad con lo prescrito en el artículo 223 del Código del Trabajo, dispondrán de un plazo fatal de SESENTA DIAS CORRIDOS para dar estricto cumplimiento a dichas observaciones y que, de considerarse que éstas no se ajustan a derecho, dispone (n) de igual plazo para reclamarlas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente. El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante el depósito de los respectivos antecedentes dentro del plazo señalado).

(De conformidad con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 227 del Código del Trabajo, la organización dispone, a contar de la fecha de la constitución, del plazo fatal de UN AÑO para completar el quórum de constitución que, acorde al número de trabajadores existentes en la empresa a la fecha en que la organización se constituyó, corresponde a ____ socios. Dicho plazo vence el ____ de ____ de _____. El cumplimiento deberá ser acreditado ante esta Inspección del Trabajo, mediante la exhibición del Libro de Registro de Socios actualizado).

La notificación de este oficio y su contenido se entenderá practicada al sexto día hábil transcurrido desde la fecha de depósito del mismo en la oficina de Correos de Chile.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO

Distribución.

6.2. REMISION EXPEDIENTES CONSTITUCION, REFORMA O FUSION, PARA SU REVISION EN DIRECCION REGIONAL

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

K =

ORD. N° _____/

ANT.: Necesidades del servicio

MAT.: Remite expediente de:

Constitución ()

Reforma ()

De la organización:

R.S.U.:

R.A.F.:

_____/

_____,

DE : INSPECTOR _____

A : SR. DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO _____

Adjunto remito a usted, los antecedentes correspondientes a la constitución () o reforma (), en _____ fojas de la organización denominada:

Nombre	
R.S.U. o R.A.F.	
Actividad Económica	
Domicilio	
Fecha de constitución	
Fecha de reforma	
Fecha depósito expedientes	
N° de socios	
Nombre de la empresa	

La jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.,

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

6.3. REMISION OBSERVACIONES PARA SU NOTIFICACION A INSPECCIONGOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

REGION

K: _____ del _____

ORD. : N° _____/

ANT. : ORD. N° _____ del _____
Inspección _____

R.S.U. o R.A.F.: _____

MAT. : Informa revisión que indica.

_____/

_____, _____

DE: DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO DE REGION _____

A : SR. INSPECTOR _____

Mediante ordinario de antecedente, se remitió expediente de constitución (), reforma de estatutos (), de la organización denominada _____, R.S.U./R.A.F. _____

Revisados los antecedentes respectivos, se ha determinado que no merece observaciones lo cual deberá ser notificado a los interesados.

Posteriormente, esa Inspección procederá a remitir el expediente completo al Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, según lo dispone la Orden de Servicio N° _____, de _____ de _____ de 2005, para tal efecto se hace devolución de los antecedentes consignados en fojas _____

Saluda atentamente a Ud.,

POR ORDEN DEL DIRECTOR

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

Distribución.

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

REGION
K: _____ del _____

ORD. : N° _____/
ANT. : ORD. N° _____ del _____
Inspección _____

R.S.U. o R.A.F.: _____

MAT. : Informa revisión que indica.
_____/

_____, _____

DE: DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO DE REGION _____

A : SR. INSPECTOR _____

Mediante ordinario de antecedente, se remitió expediente de constitución (), reforma de estatutos (), de la organización denominada _____, R.S.U./R.A.F. _____

Revisados los antecedentes respectivos, han merecido las observaciones que se adjuntan a este oficio.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo _____ (223 del Código del Trabajo/10 de la Ley N° 19.296), esa oficina notificará a los interesados de las observaciones formuladas, entregando una copia de ellas, debiendo la organización cumplir con lo establecido en el inciso 3° del artículo citado.

Posteriormente, esa Inspección procederá a verificar el cumplimiento de las observaciones formuladas, de acuerdo a las instrucciones impartidas en la Orden de Servicio N° _____, del ____ de _____ de 2005, procediendo a remitir el expediente completo al Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, según lo dispone citada Orden de Servicio, para tal efecto se hace devolución de los antecedentes consignados en fojas _____

Saluda atentamente a Ud.,

POR ORDEN DEL DIRECTOR

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

Distribución.

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____

ORD. N° _____/

ANT: Nota de fecha _____ de organización _____

MAT: Rechaza depósito de expediente de constitución que indica.

DE: INSPECTOR DEL TRABAJO DE _____

A: SRES. _____

Mediante nota indicada en el ant., Uds., han ingresado a la Oficina de Partes de esta Oficina, el expediente de constitución de la organización _____, con el objeto de que, a través de su depósito y conforme a lo establecido en el artículo _____ (223 del Código del Trabajo; 10 de la Ley N° 19.296) aquella obtenga su personalidad jurídica.

Al respecto señalo a Uds., que conforme a lo establecido en el acta levantada al efecto por el ministro de fe actuante, don _____, la constitución de que se trata, no ha cumplido con el requisito legal relativo al quórum mínimo necesario al efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo _____ (227, 228 del Código del Trabajo y 13 ó 17 de la Ley N° 19.296).

Atendido lo expuesto, y considerando que se trata de una norma legal imperativa, que requiere ser cumplida en el acto de constitución, este Servicio no da lugar al depósito en comento, de manera que se devuelve a Uds., la documentación adjunta. Lo anterior, sin perjuicio que, requieran nuevamente ministro de fe para el efecto, una vez que dicho quórum mínimo se cumpla.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____

ORD. N° _____/

ANT: Nota de fecha _____ de organización _____

MAT: Rechaza depósito de expediente de constitución que indica.

DE: INSPECTOR DEL TRABAJO DE _____

A: SRES. _____

Mediante nota indicada en el ant., Uds., han ingresado a la Oficina de Partes de esta Oficina, el expediente de constitución de la organización _____, con el objeto de que, a través de su depósito y conforme a lo establecido en el artículo _____ (223 del Código del Trabajo; 10 de la Ley N° 19.296) aquella obtenga su personalidad jurídica.

Al respecto señalo a Uds., que conforme a lo establecido en el acta levantada al efecto por el ministro de fe actuante, don _____, la constitución de que se trata, no ha cumplido con el requisito legal relativo al quórum mínimo necesario al efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo _____ (227, 228 del Código del Trabajo y 13 ó 17 de la Ley N° 19.296).

Atendido lo expuesto, y considerando que se trata de una norma legal imperativa, que requiere ser cumplida en el acto de constitución, este Servicio no da lugar al depósito en comento, de manera que se devuelve a Uds., la documentación adjunta. Lo anterior, sin perjuicio que, requieran nuevamente ministro de fe para el efecto, una vez que dicho quórum mínimo se cumpla.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

7. MODELOS DE CERTIFICADOS FINALES
CERTIFICADO CONSTITUCION SIN OBSERVACIONES

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe, CERTIFICA:

QUE, con fecha _____ de _____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se constituyó la organización denominada _____ procediéndose a depositar los Estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios) de esta Inspección del Trabajo.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización que efectuada la revisión de la constitución y del texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución, no merecieron observaciones en conformidad con el artículo _____ (223/10) de _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO PERDIDA PERSONALIDAD JURIDICA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
 UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

Que, con fecha _____ de _____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se constituyó la organización denominada _____ procediéndose a depositar los Estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios) de esta Inspección del Trabajo.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de constitución.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, se constató que la organización no adecuó sus estatutos a las observaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo ni reclamó de éstas al Tribunal competente dentro del plazo legal vigente, por lo cual, se entiende caducada la personalidad jurídica de la entidad sindical ya individualizada, por el solo ministerio de la ley, en conformidad a lo dispuesto en el artículo _____ (223/10) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO CUMPLIMIENTO OBSERVACIONES CONSTITUCION

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

QUE, con fecha _____ de _____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se constituyó la organización denominada _____ procediéndose a depositar los Estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios) de esta Inspección del Trabajo.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de constitución.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la organización depositó los Estatutos dentro del plazo de sesenta días corridos, los que han sido revisados en la Unidad de Relaciones Laborales de esta Inspección del Trabajo, constatándose que la directiva subsanó los defectos, en conformidad al artículo _____ (223/10) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296) vigente.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO SIN OBSERVACIONES REFORMA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
 UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

QUE, con fecha ____ de ____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se llevó a efecto la reforma de estatutos de la organización denominada _____ inscrita con el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/de Asociaciones de Funcionarios) correspondiente a esta oficina.

Que, con fecha ____ de ____ de _____, la directiva de la organización procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante, en conformidad a lo dispuesto por el artículo _____ (222/9) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización que efectuada la revisión de la reforma y del texto aprobado en la asamblea respectiva no merecieron observaciones en conformidad al artículo _____ (223/10) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296) vigente.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO NO CUMPLIMIENTO OBSERVACIONES REFORMA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

QUE, con fecha _____ de _____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se llevó a efecto la reforma de estatutos de la organización denominada _____ inscrita con el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/Asociaciones de Funcionarios) correspondiente a esta oficina.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la directiva de la organización procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante, en conformidad a lo dispuesto por el artículo _____ (222/9) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de reforma (y a dicho acto).

Que, transcurrido el plazo legal la organización no acreditó el cumplimiento de las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, ni reclamó de ellas al Tribunal competente, quedando, por lo tanto, dicho trámite sin efecto.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO CUMPLIMIENTO OBSERVACIONES REFORMA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
 UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

CERTIFICADO _____/

_____, _____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

QUE, con fecha ____ de ____ de _____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se llevó a efecto la reforma de estatutos de la organización denominada _____ inscrita con el N° _____ del Registro _____ (Sindical Unico/Asociaciones de Funcionarios) correspondiente a esta oficina.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la directiva de la organización procedió a depositar en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal, el original del acta de reforma y dos ejemplares de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante, en conformidad a lo dispuesto por el artículo _____ (222/9) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296).

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de reforma (y a dicho acto).

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la organización depositó los Estatutos dentro del plazo de sesenta días corridos, los que han sido revisados en la Unidad de Relaciones Laborales de esta Inspección del Trabajo, constatándose que la directiva subsanó los defectos, en conformidad al artículo _____ (223/10) del _____ (Código del Trabajo/Ley N° 19.296) vigente.

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

**CERTIFICADO SINDICATO CONSTITUIDO BAJO EL ARTICULO 227 INCISO SEGUNDO
SIN OBSERVACIONES A LOS ESTATUTOS Y CON QUORUM PENDIENTE**

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

C E R T I F I C A D O N °

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

Que, con fecha ____ de ____ de ____, ante el Ministro de Fe Sr. (a) _____ se constituyó la organización denominada _____ procediéndose a depositar los Estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro Sindical Unico de esta Inspección del Trabajo.

Que, con esta fecha se notifica al directorio de dicha organización que efectuada la revisión del texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución, no merecieron observaciones en conformidad con el artículo 223 del Código del Trabajo.

Que, la organización posee plazo hasta el _____ de _____ de _____ para completar el quórum de constitución de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 227 inciso 2° del Código del Trabajo.

_____, _____ de _____ de _____

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

**CERTIFICADO SINDICATO CONSTITUIDO BAJO EL ARTICULO 227
INCISO SEGUNDO, CUMPLIMIENTO QUORUM**

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

C E R T I F I C A D O N °

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe,
CERTIFICA:

Que, con fecha ____ de _____ de _____, ante el Ministro de Fe, Sr. (a) _____ se constituyó el **SINDICATO** _____ cuyo directorio depositó los estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro Sindical Unico de la Dirección del Trabajo.

Que, con fecha _____ de _____ de _____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al quórum de constitución (y a los estatutos).

Que, mediante Certificado N° _____ de fecha _____ de _____ de _____, se certificó que el texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución (no había merecido observaciones/fue corregido dentro del plazo legal vigente).

Que, con fecha _____ de _____ de _____, la organización acreditó, mediante la exhibición del Libro de Registro de Socios, que completó el quórum de constitución, dentro del plazo de un año, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227 inciso segundo del Código del Trabajo vigente.

_____, _____ de _____ de _____

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

CERTIFICADO SINDICATO CONSTITUIDO BAJO EL ARTICULO 227 INCISO SEGUNDO, PERDIDA PERSONALIDAD JURIDICA POR NO CUMPLIMIENTO QUORUM DENTRO DEL AÑO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____ DEL TRABAJO DE _____
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

C E R T I F I C A D O N °

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe, CERTIFICA:

Que, con fecha ____ de ____ de ____, ante el Ministro de Fe, Sr. (a) _____ se constituyó el **SINDICATO** _____ procediéndose a depositar los estatutos en esta Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° _____ del Registro Sindical Unico de la Dirección del Trabajo.

Que, con fecha ____ de ____ de ____, esta Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización ____ (que no tenía observaciones/las observaciones) al texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución y al quórum de la misma.

Que, mediante Certificado N° ____ de fecha ____ de ____ de ____, esta Inspección del Trabajo certificó que ____ (los estatutos no tenían observaciones/la directiva subsanó las observaciones efectuadas al estatuto, en conformidad al artículo 223 del Código del Trabajo vigente).

Que, con fecha ____ de ____ de ____, se constató que la organización no completó el quórum exigido por la ley dentro del plazo máximo de un año, por lo cual, se entiende caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 227 inciso segundo del Código del Trabajo.

_____, ____ de ____ de ____

INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

Distribución:

8. CALCULO PONDERACION EN ORGANIZACIONES DE NIVEL SUPERIOR

Norma aplicable en la aprobación y reforma de estatutos de una federación y confederación.

En ambos casos los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. Para tal efecto se considerarán los directores en ejercicio.

EJEMPLO:

Si una organización cuenta con 900 afiliados, y por estatutos o por ley debe tener 5 directores, de los cuales se encuentran en ejercicio sólo 3, la operación aritmética para obtener la ponderación del voto que a cada uno le corresponde, se obtendrá al dividir 900 por 3.

Por tanto la ponderación de cada director será de 300.

Si los 5 directores estuviesen en ejercicio la ponderación se calculará dividiendo 900 por 5, vale decir será de 180 para cada director.

Este sistema debe ser utilizado por las mismas organizaciones en el caso de elecciones de su directorio, en el evento que el respectivo estatuto no señale ponderación alguna.

3.- CIRCULAR

153, (extracto) 20.10.05.

Depto. Jurídico

Remite instrucciones para asignación de módulos en Conciliación Individual.

EMPRESAS RESPONSABLES DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme al cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan aquellas empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias y monto de las multas cursadas.

Razón social/nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ejecutoria-cúmplase	Monto multa
Ameco Chile S.A.	1° JLT Antofagasta/4402-2004	21.10.2004/15.02.2005	15 UTM
Banco Santander Chile	1° JLT La Serena/4262-2003	18.12.2003/08.08.2005	20 UTM
La Serena Store Co S.A. / Ripley La Serena	1° JLT La Serena /4205-2004	29.12.2004/18.05.2005	10 UTM
Cambiaso Hermanos S.A.C.	1° JLT Valparaíso /5446-2003	26.05.2004/29.06.2005	10 UTM
Sam S.A.	1° JL Civil Valdivia/28-2005	11.03.2005/02.05.2005	30 UTM
Sociedad Hernán Mondaca Fernández y Cía. Ltda. y HMF Seguridad S.A.	3° JLT Santiago/2629-2003	06.09.2004/26.01.2005	150 UTM
Empresa de Transportes Plaza Egaña Ltda.	1° JLT Santiago/385-2003	22.03.2004/24.01.2005	100 UTM
Empresa Colegio Craighouse S.A.	9° JLT Santiago/5833-2003	10.11.2004/14.02.2005	80 UTM
Industria Metalúrgica Limet Ltda.	1° JLT Santiago/4732-2003	12.05.2004/08.04.2005	20 UTM
Servicios Metalúrgicos Maquila Ltda.	1° JLT San Miguel/108-2005	28.02.2005/15.04.2005	5 UTM
Alfa Ltda.	5° JLT Santiago/6190-2004	14.03.2005/12.04.2005	25 UTM
Carrefour Chile S.A.	2° JLT Santiago/1759-2003	28.10.2003/15.04.2005	10 UTM
Promociones Pack y Ofertas S.A., Industria y Comercial Center Pack Ltda., Empaques Polypacks Servicios Ltda., Inmobiliaria Lo Vergara S.A., Plastiverg Ltda.	3° JL San Bernardo/2576-2004	29.10.2004/27.04.2005	10 UTM
Electroerosión Japax Chile S.A.	2° JLT Santiago, C.A. Santiago/4588-2003, 1617-2004	06.04.2005/28.04.2005	50 UTM
Worldwide Security S.A.	4° JLT Santiago/5175-2003	04.06.2004/26.04.2005	20 UTM
Copesa Productores e Impresos S.A.	4° JLT Santiago/5833-2003	29.04.2004/26.04.2005	20 UTM
Establecimientos de La Fuente S.A.	6° JLT Santiago/3591-2003	10.10.2003/05.04.2005	100 UTM
Personal Sfera Ltda.	7° JLT Santiago/3324-2002	23.04.2004/29.04.2005	15 UTM
Liceo San Pablo Ltda.	6° JLT Santiago/1390-2005	13.05.2005/11.06.2005	10 UTM
Sociedad Comercial Maicao Ltda.	4° JLT Santiago/1127-2004	30.06.2004/14.06.2005	50 UTM
Sonoco de Chile S.A.	2° JLT San Miguel/654-2005	15.03.2005/13.06.2005	80 UTM
Comercial Los Balcanes Ltda.	1° JLT Santiago/4390-2002	22.07.2004/30.06.2005	150 UTM 10 UTA
Empresa de Transportes Victoria Sur S.A.	8° JLT Santiago/2167-2002	11.05.2005/04.07.2005	5 UTM 25 UTM
Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda.	8° JLT Santiago/4374-2003	15.06.2004/04.07.2005	120 UTM
Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.	5° JLT Santiago/3540-2002	02.04.2004/21.03.2005	10 UTM

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 2005

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Todas	Mario Varas Castillo	Serrano N° 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-416392, 473367 (C. Jurídico. RR.LL. y Gestión); Fono fax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Huara, Camiña, Pica, Colchane y Alto Hospicio	Horacio Ara Martínez	Tarapacá N° 568, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y Fono fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica	Arica, Camarones, Putre y General Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat N° 305, Zócalo, Casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); Fono fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte	Juan Castillo Rojas	Marcelo Dragoni 109, Pozo Almonte. Fono 57-752074; Fono fax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región	Todas	Nelly Toro Toro	14 de Febrero N° 2431, piso 5°, Casilla 494, Antofagasta. Fonos fax 55-282709, 284285 y 252438	
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Manuel Cabezas Castillo	14 de Febrero N° 2431, pisos 1°, 2° y 3°, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y Fono fax 222425	

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001), modificada por Resoluciones N°s. 848 (exenta), de 12.08.05 (Boletín Oficial N° 200, septiembre 2005), y 867 (exenta de 17.08.2005, (Boletín N° 201, octubre 2005) y actualizada por Resoluciones N°s. 868 (exenta) de 17.08.05; 931 (exenta) de 26.08.05 (Boletín Oficial N° 201 de octubre de 2005); 1.064, (exenta) de 16.09.2005 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005, y 1.454, (exenta) de 18.11.05 (Boletín Oficial N° 202, noviembre de 2005).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.02	I.P.T. EL LOA-CALAMA	Calama	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Alejandro Calderón Melin	Santa María N° 1657, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y Fono fax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Victoriano Romero Espinoza	Arturo Prat N° 1372, Tocopilla. Fonos 55-812173, 814991 y Fono fax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Tal-Tal	Tal-Tal		Av. Matta s/n°, Tal-Tal. Fono 55-612035	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; jueves y viernes de la 2ª y 4ª. semana del mes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Caja de Compensación la Araucana Galvarino s/n° María Elena. Fono 55-639127	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, todos los jueves semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Mejillones	Mejillones		Francisco Antonio Pinto N° 200, Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, lunes, semana por medio
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	Mario Poblete Pérez	Atacama N° 443, 2° piso, Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	José Ordenes Espinoza	Atacama N° 443, 2° piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, Fono fax 52-236716	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Cristián Picón Miranda	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fono 52-481265 y Fono fax 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO	Vallenar	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Ana Martínez Guzmán	Santiago N° 565, Vallenar. Fono 51-611246 y Fono fax 52-612335	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Caldera	Caldera		Batallón Atacama N° 305, Caldera. Fono 52-316693	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	El Salvador	El Salvador		Delegación Municipal s/n°. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	María Cecilia Gómez Bahamondes	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), Casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y Fono fax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	Pedro Amador Astorga López	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211304, 213921 y Fono fax 221644	
04.02	I.P.T. LIMARI	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Abdón Gustavo Anais Rojas	Edificio Servicios Públicos Piso 3, Ovalle. Fono 53-620036, y Fono fax 53-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Manuel Antonio Mundaca Mundaca	Carrera N° 135, Illapel. Fono 53-521316 y Fono fax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Oswaldo Véliz Rojas	Melgarejo N° 980, Coquimbo. Fonos 51-317796 (fono-fax) y 321157	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Paihuano	Yasna Piñones Rivera	O'Higgins 573, Vicuña. Fono-fax 51-412509	
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Colo Colo N° 292 (Salón Parroquial), Los Vilos	Se atiende desde I.P.T. Choapa; los jueves de 9:30 a 14:00 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región	Todas	Pedro Melo Lagos	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar. Casilla 2860, fonos 32-668453; 668452; 660740, y Fono fax 662883	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION V REGION	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar y Con-Cón	Ernesto Sepúlveda Tornero	Blanco N° 179, 3 ^{er} piso, Valparaíso. Fono fax 32-256138; 253807, y 232258	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández; Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, Valparaíso. Fonos 32-212296; 257716 y Fonofax 212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Laillay y Catemu	Nancy Quinchen Quelin	Merced N° 219, 6° piso, San Felipe. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Carlos Montero Saavedra	Chacabuco N° 370, 2° piso, Quillota. Fono-fax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Marcos Fuentes Varela	Avenida Barros Luco N° 2136, San Antonio. Fonos 35-283563 y 288480 y Fonofax 283562	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Amaralis Bahamondes Oyarce	Santa Rosa N° 252, Los Andes. Fonos 34-421137, 404051	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso	Viña del Mar y Concón	Luis Vásquez Vergara	3 Norte 858, Viña del Mar. Fonos 32- 682284; 681230; 684860 y 681456	
05.07	I.P.T. PETORCA	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Raúl Lavín Muñiz	Portales con Uribe s/nº, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Valparaíso	Quilpué, Villa Alemana	María Ester Varas López	Irarrázaval Nº 654, Quilpué, Casilla 31. Fonos: 32-918525; 912415; 923403 y Fonofax 32-916758	
05.09	I.C.T. LIMACHE (i)	Quillota	Limache y Olmué		República Nº 371, Limache, Fono: 32- 412246	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso	Casablanca		Constitución Nº 69, Casablanca. Fono: 32-740187	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez Nº 1665, Hijuelas, Fono 32-272727	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.12	I.C.T. LLAY-LLAY (i)	Llay - Llay	Llay-Llay y Catemu		Balmaceda Nº 98. Llay - Llay, Fono: 32-611070	Atendida quincenalmente desde I.C.T. Quillota
	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso	Puchuncaví y Quintero		Don Orione Nº 225, Quintero	Atendida desde I.C.T. Viña del Mar; los martes semanal, de 9:00 a 17:00 hrs.
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Sepúlveda Maldonado	Plaza de Los Héroes Nº 389, Rancagua. Fono fax 72-223951, y 244989	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Juan Pablo Alvarez Bravo	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins N° 347, Rancagua. Fono 72-237000 Fono fax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Edmundo Issi Padilla	Cardenal Caro s/n°, San Fernando. Fonos 72-711162 y 710492	
06.03	I.C.T. RENGÓ	Rengo	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Oscar Soto Passeron	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fonos 72- 512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	San Vicente de Tagua Tagua	San Vicente, Pichidegua y Peumo	Juan Carlos González Gaete	Carmen Gallegos 303, 2° piso, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Santa Cruz	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Daniel Donoso Cancino	Calle 21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonos fax 72-822814 y 824888	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO	Pichilemu	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Elizabeth Bozo Canseco	Av. Agustín Ross N° 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Las Cabras	Las Cabras		Kennedy N° 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Graneros	Graneros		Barros Borgoño N° 112, Graneros. Fono 72-471108, Anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); miércoles y jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Pedro Antonio Julio Martínez	Seis Oriente N° 1318, Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y Fono fax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Pencahue y Maule	Joaquín Torres González	Dos Norte N° 1303, Talca. Fono fax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Licantén, Vichuquén, Molina y Rauco	Juan Carlos Díaz Aburto	Argomedo N° 350, Casilla 350, Curicó. Fono fax 75-317115 y Consulta 75-317115, 326971	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún y Longaví	Guillermo Oliveros López	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496, y Fono fax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Yina Orrego Retamal	Yungay N° 464, Cauquenes. 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empeдрado	Víctor García Guiñez	O'Higgins 660. Constitución. Fono fax 71-671167	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	San Javier	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berríos	Arturo Prat N° 2412, San Javier. Edificios públicos, 2° p., San Javier, Teléfono: 73-324686	
07.08	I.C.T. PARRAL	Parral	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fono fax 73-462904	
07.15	I.P.T. SAN CLEMENTE (i)	Talca	San Clemente		Carlos Silva esq. Clodomiro Silva 180, San Clemente	Atendida desde I.P.T. Talca, días lunes y miércoles de 9 a 14 horas.
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Ildelfonso Galaz Pradena	Castellón N° 435, 7° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y Fono fax 41-230171	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.22	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION VIII REGION			Rosa Parra Sepúlveda	San Martín N° 1337, Concepción. Fono 41-791324, y Fono fax 41-791314	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Rosa Urrutia Hernández	Castellón N° 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253, y Fono fax 41-233511	
08.02	I.P.T. ÑUBLE	Chillán	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás	Sergio Alvarez Gebauer	Libertad N° 818, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356, y Fono fax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO LOS ANGELES	Los Angeles	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Nery Parra Fuentealba	Mendoza N° 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077, y Fono fax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596, y Fono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Talcahuano	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195, y Fono fax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Tomé	Tomé, Coelemu, Penco, Florida	Elizabeth Illanes Contreras	Ignacio Serrano N° 1055, Tomé. Fono 41-656293, y Fono fax 41-650252	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.07	I.C.T. CORONEL	Coronel	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera N° 337, 2° piso, Coronel. Fonos 41-770019, 714234, y Fono fax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco	Arauco		Condell N° 676, Arauco. Fono fax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; martes y jueves, semanal
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	San Carlos	San Carlos, Niquen y San Fabián	Leopoldo Méndez Villaruel	Maipú N° 743, San Carlos. Fono fax 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Bulnes	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Yumbel	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Nacimiento	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/n°, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Cañete	Cañete, Contulmo, Tirúa		7° de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Yungay	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Curanilahue	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Los Leones N° 750, 2° piso, Curanilahue. Fono 41-693289, y Fono fax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Mulchén	Mulchén		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); martes, quincenal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Coelemu	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Balmaceda	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Quirihue	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Balmaceda s/n°, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región	Todas	Francisco Huircaleo Román	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897, y Fono fax 238897	
09.18	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION IX REGION	Temuco	Todas	Germán Cabrera Cuevas	Andrés Bello N° 1116, Temuco. Fono 45-213180, y 45-230235	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Temuco	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Padre Las Casas y Carahue	Claudio Reyes Pilser	Arturo Prat N° 892, esquina San Martín, Temuco. Fonos 45-212459, 219652, 211347 (directo Inspector Comunal), y Fono fax 45-219652, anexo 11	
09.02	I.P.T. MALLECO	Angol	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, Angol. Fono 45-715019, y Fono fax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Victoria	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Cecilia González Escobar	General Lagos N° 648, Victoria. Fono 45-841928, y Fono fax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Loncoche	Loncoche, Gorbea, Pitrufquén y Toltén	Susana Fuentes Saavedra	Bulnes N° 339, Loncoche. Fono 45-472401, y Fono fax 45-471336	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Villarrica	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Andrea Silva Rodríguez	C. Henríquez N° 499, 2° piso, Villarrica. Fono 45-410020, y Fono fax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Curacautín	Curacautín		Yungay N° 265, 2° piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Collipulli	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/n°, Collipulli	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Traiguén	Traiguén		Lagos N° 822, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
09.09	I.C.T. PITRUFQUEN	Pitrufquén	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Toltén, Gorbea y Pitrufquén	Nelson Sandoval Vásquez	Bilbao N° 699 esquina 5 de Abril, Pitrufquén. Fono 45-392915 Atención Público, y 45-392873 Jefe I.C.T.	
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Adriana Moreno Fuenzalida	Talca N° 90, Of. 402, Casilla 312, Puerto Montt. Fonos 65-272326; 253630, y Fono fax 250159	
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	María Angélica Hidalgo H.	Urmeneta N° 509, Puerto Montt. Fono 65-383065, y Fono fax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia, San José de la Mariquina, Corral, Los Lagos, Máfíl y Futrono	José Bazan Ibaceta	Yungay N° 550, 3° piso, Valdivia. Fono 63-203589, y Fono fax 63-212737	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Nelson Arteaga Montecinos	Av. Vicuña Mackenna N° 930, 2° piso, Osorno. Fono 64-249223, y Fono fax 233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé	Ancud y Quemchi	Raúl Tobar Muñoz	Arturo Prat N° 348, Ancud. Fono fax 65-622044	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Víctor Inostroza Flores	A. Latorre N° 215, Casilla 192, Castro. Fono 65-634048, y Fono fax 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	Osorno	La Unión, Río Bueno, Lago Ranco	Juan Castelblanco Asencio	Letelier s/n°, La Unión. Fono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno	Río Negro		Av. Buschmann N° 84, Río Negro. Fono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno; miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS	Llanquihue	Puerto Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamó	Alejandro Cárdenas Aleite	Pío Nono N° 424, Puerto Varas. Fono fax 65-231030	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Municipalidad de Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves, semanal
10.17	I.C.T. LAGO RANCO (i)	Valdivia	Lago Ranco		Viña del Mar N° 345, Fono 63-491212	Atendida desde I.C.T. La Unión; 2° y 3° miércoles, mensual
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia	Lanco		Dieciocho N° 315, 2° piso, Lanco. Fono 63-441212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia	Paillaco		Arturo Prat N° 908, Paillaco. Fono 63-421292	Atendida desde I.C.T. La Unión; miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno	Purranque		Pedro Montt N° 249, Purranque. Fono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno; 1 ^{er} martes, mensual
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	Luis Medina Smith	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fono fax 65-731316	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia	Panguipulli		Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON	Quellón	Quellón	José Rodrigo Morales Muñoz	Jorge Vivar N° 285, Quellón. Fono 65- 680057	
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO	Toda la Región	Todas	Manuel Muñoz Andrade	12 de Octubre N° 382, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865; 233860, y 211447	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467; 238115, y 231385	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén Coyhaique (parte)	Aysén	Luis Godoy Mardones	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aysén. Fonos 67-332534 y 335113	Horario de atención: 9:00 a 14:00 horas
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i)	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez s/n°, Chile Chico (Of. Correos). Fono 67-411786	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) COCHRANE	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda N° 199, Cochrane. (Gobernación Prov.) Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Aysén Coyhaique	Puerto Cisnes Guaitecas y Lago Verde	Betilde Coñue Nahuelquin	Rafael Sotomayor 191, Edificio Municipal, Puerto Cisnes. Fono 67-346423	
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Última Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del	Hugo E. Sánchez Sepúlveda	Independencia N° 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019; 229039, y Fono fax 61-227543	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
			Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel y Navarino			
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	María Eugenia Burgos Barra (T). Luis Alberto Tejada Díaz (S)	Pedro Montt N° 895, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581; 227282, y Fono fax 241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Eberhard N° 298, Puerto Natales. Fono fax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel	Juan Oviedo Yáñez	Bernardo Phillipi s/n°, Porvenir. Fono 61-580493	
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Talagante, Cordillera, Melipilla, Chacabuco, Maipo	Ana María Ruz Varas	Moneda N° 723, 5° piso, Of. 503 Fono 7317174 y Fono fax 6392352	
	CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION DE SANTIAGO	Santiago (parte)	Santiago, Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel, Estación Central, Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, Til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura y Renca	Jorge Bahamondes Parrao	General Mackenna N° 1331, piso 5°, Santiago. Fonos: 5691513 y 5691514	Atiende los comparendos de las comunas indicadas y las mediaciones de toda la Región Metropolitana
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda N° 723, Santiago. Fono 7317100, y Fono fax 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide N° 1044, San Miguel. Fonos 5225175; 5233345, y Fono fax 5225197	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Manuel Jacas Morales	O'Higgins N° 010, Talagante. Fono: 8151586, y Fono fax 8150040	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Víctor Toro Rivero	Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978; 8314107, y Fono fax 8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irrazábal N° 180, Fonos 8519743, 8503818, y Fono fax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Buin. Fonos 8212471 y 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y Chacabuco	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Nancy Olivares Monares	San Antonio N° 427, 6° piso. Fonos 6397103; 6397104 6329378, 6323109 y Fono fax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	José Domingo Cañas N° 1121, Ñuñoa. Fonos 2091824; 2691980; 2691979; 2641977, y Fono fax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Patricia Stocker Muñoz	Manuel Rodríguez N° 1876, Maipú. Fonos 7669435; 7669404; 7669228, y Fono fax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429, Edificio de la Municipalidad de Curacaví	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Placilla N° 45. Fonos 7781237; 7764799; 7763386, y Fono fax 7781236	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Rafael Merino Mercado	Providencia N° 1275, Providencia. 2366839; 2364931; 2362815, y 2362817	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire N° 473, 2° piso, San Bernardo. Fonos 8598806; 8583235, y Fono fax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre N° 78, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, Casilla 300, La Florida. Fonos 2210305; 2930631; 2930681; 2930627, y Fono fax 2930412	
13.17	I.C.T. ALHUE (i)	Melipilla (parte)	Alhué		Plaza de Armas, Alhué (Municipalidad)	Atendida todos los viernes desde I.P.T. Melipilla
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Jorge Meléndez Córdova	Gertrudis Echeñique N° 441, Las Condes	
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte)	Quilicura, Colina, Lampa, Til-Til	Edgardo Arancibia Arancibia	Manuel Antonio Matta N° 1919 (esq. Senador Guzmán), Quilicura. Fonos: 6070513 (Inspector Comunal), 6274164 (Secretaría Comunal y Relaciones Laborales), 6270036 (Fiscalización), 6070402 (Asesoría Jurídica y Fax), 6031214 (Turno)	

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Jefe Departamento de Estudios y la Encuesta Laboral: "La información provoca debates sociales y plantea interrogantes muy importantes en la agenda pública"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• EL "nuevo" trabajo a domicilio: Una legislación poco eficaz desafía al Derecho del Trabajo	6
• Empresas mediadas: El desafío de crecer construyendo acuerdos.	22
CARTILLA	
• Trabajador de la construcción	25
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.069. Concede acción pública tratándose de infracciones a las normas relativas al trabajo de menores	28
DEL DIARIO OFICIAL	29
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Informalidad Laboral. Facultades Dirección del Trabajo. Presunción legal de veracidad	31
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	34
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
4.672/112, 25.10.05.	
El Colegio San Antonio no se encontró facultado para reducir unilateralmente la duración de la jornada de trabajo de la	

docente del sector particular subvencionado, doña ..., manteniendo así su carga horaria de 33 horas cronológicas para cumplir labores de coordinación de actividades extraescolares y de inspectoría	35
4.673/113, 25.10.05.	
Al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir la segunda cuota del bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.985, atendido que a dicha fecha ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación	36
4.674/114, 25.10.05.	
A la profesional de la educación que cumple funciones técnico-pedagógicas en el Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, no le asiste el derecho a acogerse al beneficio de la bonificación por retiro voluntario en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933	38
4.675/115, 25.10.05.	
La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra obligada a aumentar al docente ... el monto de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, de un 10% a un 15% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio	39
4.676/116, 25.10.05.	
No procede que el empleador fundado en una cláusula contractual, ya sea en un contrato individual o colectivo de trabajo, unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de daños y deterioros a los camiones, elementos de trabajo y bienes de su propiedad	41
4.677/117, 25.10.05.	
La Bonificación Proporcional y la Unidad de Mejoramiento Profesional, ambas contenidas en la Ley N° 19.070, deben ser incluidas en el procedimiento de descuento de las remuneraciones de los docentes, por las inasistencias en que estos incurran	45
4.960/118, 2.11.05.	
Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1° de diciembre de 2001 tienen una vigencia de cuatro años a contar de esa fecha. Niega lugar a reconsideración de doctrina contenida en el N° 2 del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01	46

5.075/119, 9.11.05.

Sobre criterios básicos que regulan la incidencia de la reducción de la jornada ordinaria máxima legal dispuesta por la Ley N° 19.759, en el caso de los trabajadores portuarios permanentes 54

5.076/120, 9.11.05.

Resulta procedente que una Corporación Municipal inicie sumario administrativo en contra de un profesional de la educación, sin haber realizado previamente una investigación sumaria, para los efectos de la aplicación de la causal prevista en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, sujetándose para tales efectos al procedimiento previsto en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883. 55

5.077/121, 9.11.05.

No resulta procedente que una Corporación Municipal instruya sumarios administrativos al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de dicha entidad 57

5.078/122, 9.11.05.

- 1) La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven.
- 2) El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas.
- 3) El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.
- 4) La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa ... por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero

de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige	58
5.079/123, 9.11.05.	
1) Para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional de febrero de 2005 a enero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen.	
2) Procede financiar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933 las diferencias de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de los años 2001, 2004, 2005 y 2006.	
3) No resulta procedente que la Corporación Privada de Desarrollo, Corpride, descuenta de los aportes de las Leyes N°s. 19.410, 19.933 y 19.464 las cotizaciones de la Ley de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de cargo del empleador, toda vez que los mismos deben destinarse en forma íntegra al pago de remuneraciones	65
5.080/124, 9.11.05.	
A los profesionales de la educación que laboran como jefes de unidades técnico-pedagógicas y orientadores en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación de Desarrollo Social de Macul, no les asiste el derecho a percibir la asignación variable por desempeño individual, como tampoco la asignación de desempeño colectivo, previstas en los artículos 17 y 18, respectivamente, de la Ley N° 19.933	69
5.081/125, 9.11.05.	
Fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.058	70
RESOLUCION, ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
1.- Resolución	
1.454, (exenta) 18.11.05.	
Crea en la Región Metropolitana Inspecciones del Trabajo que indica. Fija su jurisdicción y modalidad de atención. Modifica Resolución exenta N° 954 en el sentido que indica	75
2.- Ordenes de Servicio	
7, (extracto) 20.10.05.	
Dispone realización de "campaña temporada 2005-2006" y establece criterios de actuación y coordinación de líneas operativas	76

8, 9.11.05.

Sistematiza, actualiza e imparte instrucciones referentes a constitución de organizaciones, reformas, fusión, revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las Asociaciones de Funcionarios regidas por la Ley N° 19.296	76
---	----

3.- Circular**153, (extracto) 20.10.05.**

Remite instrucciones para asignación de módulos en Conciliación Individual	186
--	-----

EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTISINDICALES.

Primer Semestre 2005	187
----------------------------	-----

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre 2005

188



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • Nº 203
Diciembre de 2005

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Jefe Departamento de Estudios y la Encuesta Laboral: "La información provoca debates sociales y plantea interrogantes muy importantes en la agenda pública".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El "nuevo" trabajo a domicilio: Una legislación poco eficaz desafía al Derecho del Trabajo.
- Empresas mediadas: El desafío de crecer construyendo acuerdos.

CARTILLA

- Trabajador de la construcción.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.069. Concede acción pública tratándose de infracciones a las normas relativas al trabajo de menores.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Informalidad Laboral. Facultades Dirección del Trabajo. Presunción legal de veracidad.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

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

EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTISINDICALES. Primer semestre 2005.

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre 2005.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Marcelo Albornoz Serrano	Director del Trabajo
Julio Salas Gutiérrez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Christian Alviz Riffo	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeira	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Varas Castillo	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Pedro Julio Martínez	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Francisco Huircaleo Román	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel Muñoz Andrade	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ana María Ruz Varas	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Director del Trabajo

Director Responsable

Julio Salas Gutiérrez

Abogado

Subdirector del Trabajo

Destacamos en esta edición, la entrevista a Joaquín Cabrera, Jefe del Departamento de Estudios, quien se refiere a la Cuarta Encuesta Laboral, que ya se encuentra disponible para los usuarios de la Dirección del Trabajo, y que constituye una poderosa herramienta analítica para observar las grandes tendencias y movimientos que experimenta el sistema laboral en el país.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos el artículo: "El 'Nuevo' Trabajo a Domicilio: Una legislación poco eficaz desafía al Derecho del Trabajo", que ha preparado Helia Henríquez, socióloga e investigadora del Departamento de Estudios.

La cartilla del mes, informa sobre obligaciones, derechos y otros aspectos laborales correspondientes a los trabajadores de la construcción.

En la sección de Normas legales y reglamentarias, destacamos, la publicación de la Ley N° 20.069, que modificó el Código del Trabajo, concediendo acción pública tratándose de infracciones a las normas relativas al trabajo de menores.

De la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos los Dictámenes N°s. 5.078/122, 9.11.05, que, entre otros, aclara la expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, y el Oficio N° 5.081/125, 9.11.05, que fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.058.

Por su relevancia, en el apartado sobre normativa institucional, destacamos la Orden de Servicio N° 8, que sistematiza, actualiza e imparte instrucciones referentes a constitución de organizaciones, reformas, fusión, revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las Asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo sobre Informalidad Laboral; las facultades de la Dirección del Trabajo, y la presunción legal de veracidad.

Por último, esta edición también incluye la publicación de la totalidad de los Centros de Mediación y Conciliación e Inspecciones del Trabajo del país, indicando su jurisdicción, domicilio, teléfonos y horarios de atención que estimamos serán de utilidad para nuestros lectores.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Claudio Ramírez Melgarejo

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Julio Salas Gutiérrez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Christian Alviz Rifo

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

