



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Agosto 2010



Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras



DE TODOS
DT



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro	Directora del Trabajo
Alfonso Eduardo Stier Pino	Subdirector del Trabajo
Inés Viñuela Suárez	Jefe División Jurídica
Jorge Arriagada Hadi	Jefe División Inspección
María Soledad Neveu Muñoz	Jefe División Relaciones Laborales
Mario Garrido Méndez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Andrea Fraga Yoli	Jefe División Estudios
Fernando Antonio Castro Estrada	Jefe División Recursos Humanos
Alejandro Rojas Bustos	Jefe Departamento Tecnologías de Información
Fernando Ahumada Cepeda	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Horacio Ara Martínez	I Región de Tarapacá (Iquique)
Marcelo Pizarro San Martín	II Región de Antofagasta (Antofagasta)
Darío Silva Marchant	III Región de Atacama (Copiapó)
Luis Rodrigo Fernández Portaluppi	IV Región de Coquimbo (La Serena)
Denisse Alejandra Fredes Quiroga	V Región de Valparaíso (Valparaíso)
Ricardo Jofré Muñoz	VI Región del Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región del Maule (Talca)
Rodrigo Reyes Cortez	VIII Región del Bío Bío (Concepción)
Juan Del Pino Saavedra	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Camila Jordán Lapostol	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
Eugenio Canales Canales	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Giovanni Torteroglio Suazo	XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ramón Ángel Ferrada Espinosa	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Sandra Melo Solari	Región Metropolitana de Santiago (oriente)
Luis Latorre Vera	XIV Región de Los Ríos (Valdivia)
Marcelo Cortés Moreno	XV Región de Arica y Parinacota (Arica)



Año XXIII N° 259
Agosto de 2010

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

CARTILLA

- Previendo la explotación sexual comercial con adolescentes. El comercio sexual con personas menores de 18 años es un crimen.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.449. Ministerio de Hacienda. Reajusta monto del Ingreso mínimo mensual.
- Ley N° 20.446. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales en el territorio afectado por el terremoto y maremoto del 27 de febrero de 2010.
- Ley N° 20.450. Ministerio del Interior. Establece como feriados los días 17 y 20 de septiembre de 2010.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Permisos Sindicales. Pacto innominado artículo 249 inciso final Código del Trabajo.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Entre otras:

- Resolución 691 (exenta), 09.07.2010. Departamento jurídico. Instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo.
- Circular 31, 26.03.2010. División de Relaciones Laborales. Imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por circular N° 79 de 16.06.2010.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes.

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Director Responsable
ALFONSO EDUARDO STIER PINO
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO



EDITORIAL

En el apartado sobre normativa, incluimos la ley N° 20.449, que reajusta monto del Ingreso mínimo mensual; la ley N° 20.446, que otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales en el territorio afectado por el terremoto y maremoto del 27 de febrero de 2010, y la ley N° 20.450, que establece como feriados los días 17 y 20 de septiembre de 2010.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen N° 3030/045, de 2010, sobre Derechos fundamentales, y la no discriminación en materia de remuneraciones.

De la sección sobre normativa emitida por la Dirección del Trabajo, destacamos la publicación de la resolución N° 691 (exenta), de 2010, que instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo, y la circular N° 31, de 2010, que imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por circular N° 79 de 16.06.2010.

Se expone, además, la cartilla informativa sobre prevención de la explotación sexual comercial con adolescentes.

Por último, se consigna un comentario de Marta Donaire Matamoras, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Permisos Sindicales, y Pacto innominado a que se refiere el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo.

Alfonso Eduardo Stier Pino
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

Rosamel Gutiérrez Riquelme
ABOGADO
DIVISIÓN JURÍDICA

Ingrid Ohlsson Ortiz
ABOGADO
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
D.R. METROPOLITANA

Víctor Verdugo Pérez
ABOGADO
DIVISIÓN INSPECCIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

CONSEJO EDITORIAL

ALFONSO EDUARDO STIER PINO

Ingeniero Civil Industrial
Subdirector del Trabajo

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Jefe de División Jurídica

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

ÍNDICE DE MATERIAS

CARTILLA

11

- Previniendo la explotación sexual comercial con adolescentes. El comercio sexual con personas menores de 18 años es un crimen.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

13

- Decreto con fuerza de ley N° 2. Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.
- Ley N° 20.449. Ministerio de Hacienda. Reajusta monto del Ingreso mínimo mensual.
- Ley N° 20.446. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales en el territorio afectado por el terremoto y maremoto del 27 de febrero de 2010.
- Ley N° 20.450. Ministerio del Interior. Establece como feriados los días 17 y 20 de septiembre de 2010.
- Decreto N° 64. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Crea Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad".

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

70

- Permisos Sindicales. Pacto innominado artículo 249 inciso final Código del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

77

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

79

- Índice Temático

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

80

2843/042, 29.06.2010

1) Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el período fijado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 4° de la ley N° 19.933, agregados por la letra b), del artículo 13 de la ley N° 20.158.

2) No procede rebajar el monto nominal de la Remuneración Total Mínima prevista en el Estatuto Docente y sus leyes complementarias para los profesionales de la educación, por aplicación de la citada norma legal, cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa.

2844/043, 29.06.2010

1) El personal asistente de la educación que presta servicios en establecimientos educacionales administrados directamente por las Corporaciones Municipales, debe hacer uso de su feriado legal de quince días hábiles o de veinte días hábiles, tratándose de quienes laboran en la Undécima Región, Duodécima Región y en la Provincia de Palena, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o, el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

2) El referido personal tendrá derecho a feriado, íntegramente por los meses de enero y febrero, en la medida que las partes así lo hubieren pactado expresamente o se haya configurado una cláusula tácita entre la Corporación Municipal y cada asistente de la educación, individualmente considerado, en los términos que se indican.

3029/044, 12.07.2010

En virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la ley N° 19.419, relativas al consumo de tabaco, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario.

3030/045, 12.07.2010

1. La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.
2. Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda.
3. En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones de una eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

3031/046, 12.07.2010

1. En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo.
2. Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir.
3. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.
4. El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

3032/047, 12.07.2010

1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa.
2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia.
3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español.
4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicita qué tipo de drogas serán objeto de dicho control.
5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.
6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

3033/048, 12.07.2010

- 1) Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad.
- 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio.

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**123****1. Resolución****691 (exenta), 09.07.2010**

Departamento jurídico

Instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo.

2. Circulares

83, 23.06.2010

Departamento de Inspección

Amplía plazos de marcha blanca para aplicación de resolución 1213, de esta Dirección, según se indica.

31, 26.03.2010

División de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por circular N° 79 de 16.06.10.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**154**

2650, 15.06.2010

Asignaciones familiares de los trabajadores que se encuentren con permiso para reconstrucción de la ley N° 20.440. Imparte instrucciones.

2652, 17.06.2010

Ley N° 20.440. Imparte instrucciones al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades de empleadores de la ley N° 16.744.

2657 (extracto), 02.07.2010

Subsidio al empleo de la ley N° 20.338. Complementa instrucciones relativas a la información que las Instituciones de Salud Previsional deben entregar sobre el pago de cotizaciones (Circular N° 128, de 02.07.2010, de la Superintendencia de Salud).

2658 (extracto), 02.07.2010

Modifica y complementa circulares N°s 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2660, 06.07.2010

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de agosto de 2010.

2663, 07.07.2010

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión social para la aplicación de las normas contenidas en la ley N° 20.449 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2010.

2664, 07.07.2010

Subsidios Maternales. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2010.

2665, 07.07.2010

Subsidios por incapacidad laboral de la ley N° 16.744. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2010.

PREVINIENDO LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL CON ADOLESCENTES

El comercio sexual con personas menores de 18 años es un crimen

En Chile el trabajo adolescente está permitido para los mayores de 15 años de edad, siempre y cuando se encuentren estudiando, cuenten con autorización de sus padres o adultos responsables y la actividad a desarrollar no se considere una actividad peligrosa para su salud y desarrollo físico, psicológico o moral.

La explotación sexual comercial ocurre cuando se utiliza a un menor de 18 años en actividades sexuales o eróticas a cambio de una remuneración en dinero o especies (abrigo, comida, drogas, otros).

Es un lucrativo negocio para adultos inescrupulosos, que actúan como facilitadores o clientes y pueden ser de cualquier nivel educacional o social, hombres o mujeres y de diversos oficios o profesiones.

La protección de los adolescentes contra la explotación sexual comercial infantil, es un compromiso de todos los chilenos, ratificado por la Convención de Derechos del Niño, el Convenio 182 de la OIT y nuestra legislación.

En Chile está prohibido la contratación de menores de 18 años en:

- Cabarets
- Café espectáculos
- Salas de cine y establecimientos donde se exhiba material con contenido erótico y/o sexual explícito
- Casas de masajes
- Espectáculos para adultos
- Queda prohibido el trabajo nocturno entre las 22 y 7 horas del día siguiente
- Trabajos que impliquen el tránsito periódico hacia o desde países vecinos

Quien cumple con esta normativa es un Jefe o Empleador que permite que el adolescente inicie su actividad laboral en condiciones justas y dignas.

LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL CON ADOLESCENTES ES UN CRIMEN

Si usted tiene conocimiento de estos hechos denuncie directamente a las Inspecciones del Trabajo, por vía telefónica, fax o personalmente. O al Servicio Nacional de Menores, SENAME.

www.direcciondeltrabajo.cl 600 450 4000

Servicio Nacional de Menores 800 730 800

Ministerio de Educación

Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005^(*)

Decreto con fuerza de ley N° 2

DFL Núm. 2.- Santiago, 16 de diciembre de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 71 de la ley N° 20.370; en el DFL N° 1 de 2005, del Ministerio de Educación, y en el artículo 64 inciso 5° de la Constitución Política de la República.

Decreto con fuerza de ley:

TÍTULO PRELIMINAR

Normas generales

PÁRRAFO 1°

Principios y fines de la educación

Artículo 1°. La presente ley regula los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa; fija los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de educación parvularia, básica y media; regula el deber del Estado de velar por su cumplimiento, y establece los requisitos y el proceso para el reconocimiento oficial de los establecimientos e instituciones educacionales de todo nivel, con el objetivo de tener un sistema educativo caracterizado por la equidad y calidad de su servicio.

Art. 2°. La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capa-

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 02.07.2010.

citando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país.

La educación se manifiesta a través de la enseñanza formal o regular, de la enseñanza no formal y de la educación informal.

La enseñanza formal o regular es aquella que está estructurada y se entrega de manera sistemática y secuencial. Está constituida por niveles y modalidades que aseguran la unidad del proceso educativo y facilitan la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas.

La enseñanza no formal es todo proceso formativo, realizado por medio de un programa sistemático, no necesariamente evaluado y que puede ser reconocido y verificado como un aprendizaje de valor, pudiendo finalmente conducir a una certificación.

La educación informal es todo proceso vinculado con el desarrollo de las personas en la sociedad, facilitado por la interacción de unos con otros y sin la tuición del establecimiento educacional como agencia institucional educativa. Se obtiene en forma no estructurada y sistemática del núcleo familiar, de los medios de comunicación, de la experiencia laboral y, en general, del entorno en el cual está inserta la persona.

Art. 3°. El sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y, en especial, del derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Se inspira, además, en los siguientes principios:

- a) Universalidad y educación permanente. La educación debe estar al alcance de todas las personas a lo largo de toda la vida.
- b) Calidad de la educación. La educación debe propender a asegurar que todos los alumnos y alumnas, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley.
- c) Equidad del sistema educativo. El sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial.
- d) Autonomía. El sistema se basa en el respeto y fomento de la autonomía de los establecimientos educativos. Consiste en la definición y desarrollo de sus proyectos educativos, en el marco de las leyes que los rijan.
- e) Diversidad. El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que son atendidas por él.
- f) Responsabilidad. Todos los actores del proceso educativo deben cumplir sus deberes y rendir cuenta pública cuando corresponda.
- g) Participación. Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso educativo en conformidad a la normativa vigente.

- h) Flexibilidad. El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades y proyectos educativos institucionales.
- i) Transparencia. La información desagregada del conjunto del sistema educativo, incluyendo los ingresos y gastos y los resultados académicos, debe estar a disposición de los ciudadanos, a nivel de establecimiento, comuna, provincia, región y país.
- j) Integración. El sistema propiciará la incorporación de alumnos de diversas condiciones sociales, étnicas, religiosas, económicas y culturales.
- k) Sustentabilidad. El sistema fomentará el respeto al medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales, como expresión concreta de la solidaridad con las futuras generaciones.
- l) Interculturalidad. El sistema debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.

PÁRRAFO 2°

Derechos y deberes

Art. 4°. La educación es un derecho de todas las personas. Corresponde preferentemente a los padres el derecho y el deber de educar a sus hijos; al Estado, el deber de otorgar especial protección al ejercicio de este derecho y, en general, a la comunidad, el deber de contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación.

Es deber del Estado promover la educación parvularia en todos sus niveles y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal para el primer y segundo nivel de transición, sin que éstos constituyan requisitos para el ingreso a la educación básica.

La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población, así como generar las condiciones para la permanencia en el mismo de conformidad a la ley.

El sistema de educación será de naturaleza mixta, incluyendo una de propiedad y administración del Estado o sus órganos, y otra particular, sea ésta subvencionada o pagada, asegurándole a los padres y apoderados la libertad de elegir el establecimiento educativo para sus hijos.

Sin perjuicio de sus demás deberes, es deber del Estado que el sistema integrado por los establecimientos educacionales de su propiedad provea una educación gratuita y de calidad, fundada en un proyecto educativo público, laico, esto es, respetuoso de toda expresión religiosa, y pluralista, que permita el acceso a él a toda la población y que promueva la inclusión social y la equidad.

Es deber del Estado promover políticas educacionales que reconozcan y fortalezcan las culturas originarias.

Es deber del Estado resguardar los derechos de los padres y alumnos, cualquiera sea la dependencia del establecimiento que elijan.

Corresponde, asimismo, al Estado, propender a asegurar la calidad de la educación, estableciendo las condiciones necesarias para ello y verificando permanentemente su cumplimiento; realizar

supervisión, facilitar apoyo pedagógico a los establecimientos y promover el desarrollo profesional docente.

Es deber del Estado mantener y proveer información desagregada sobre la calidad, cobertura y equidad del sistema y las instituciones educativas.

Es deber del Estado velar por la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, promoviendo especialmente que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales, entre otras.

Art. 5°. Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar la probidad, el desarrollo de la educación en todos los niveles y modalidades y promover el estudio y conocimiento de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana; fomentar una cultura de la paz y de la no discriminación arbitraria; estimular la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural y medio ambiental, y la diversidad cultural de la Nación.

Art. 6°. Es deber del Estado propender a asegurar una educación de calidad y procurar que ésta sea impartida a todos, tanto en el ámbito público como en el privado.

Corresponderá al Ministerio de Educación, al Consejo Nacional de Educación, a la Agencia de Calidad de la Educación y a la Superintendencia de Educación, en el ámbito de sus competencias, la administración del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, de conformidad a las normas establecidas en la ley.

Art. 7°. El Ministerio de Educación y la Agencia de Calidad de la Educación velarán, de conformidad a la ley, y en el ámbito de sus competencias, por la evaluación continua y periódica del sistema educativo, a fin de contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Para ello, la Agencia de Calidad de la Educación evaluará los logros de aprendizaje de los alumnos y el desempeño de los establecimientos educacionales en base a estándares indicativos.

La evaluación de los alumnos deberá incluir indicadores que permitan efectuar una evaluación conforme a criterios objetivos y transparentes.

La evaluación de los profesionales de la educación se efectuará de conformidad a la ley.

Los resultados de las evaluaciones de aprendizaje serán informados a la comunidad educativa, resguardando la identidad de los alumnos y de los docentes, en su caso. Sin embargo, los resultados deberán ser entregados a los apoderados de los alumnos en aquellos casos en que las pruebas a nivel educacional tengan representatividad individual, sin que tales resultados puedan ser publicados ni usados con propósitos que puedan afectar negativamente a los alumnos, tales como selección, repitencia u otros similares.

Art. 8°. El Estado tiene el deber de resguardar la libertad de enseñanza.

Los padres tienen el derecho de escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos.

La libertad de enseñanza incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales.

Art. 9º. La comunidad educativa es una agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos que son miembros de ésta, propendiendo a asegurar su pleno desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico. El propósito compartido de la comunidad se expresa en la adhesión al proyecto educativo del establecimiento y a sus reglas de convivencia establecidas en el reglamento interno. Este reglamento debe permitir el ejercicio efectivo de los derechos y deberes señalados en esta ley.

La comunidad educativa está integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales.

Art. 10. Sin perjuicio de los derechos y deberes que establecen las leyes y reglamentos, los integrantes de la comunidad educativa gozarán de los siguientes derechos y estarán sujetos a los siguientes deberes:

- a) Los alumnos y alumnas tienen derecho a recibir una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral; a recibir una atención adecuada y oportuna, en el caso de tener necesidades educativas especiales; a no ser discriminados arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. Tienen derecho, además, a que se respeten su libertad personal y de conciencia, sus convicciones religiosas e ideológicas y culturales, conforme al reglamento interno del establecimiento. De igual modo, tienen derecho a ser informados de las pautas evaluativas; a ser evaluados y promovidos de acuerdo a un sistema objetivo y transparente, de acuerdo al reglamento de cada establecimiento; a participar en la vida cultural, deportiva y recreativa del establecimiento, y a asociarse entre ellos.

Son deberes de los alumnos y alumnas brindar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos los integrantes de la comunidad educativa; asistir a clases; estudiar y esforzarse por alcanzar el máximo de desarrollo de sus capacidades; colaborar y cooperar en mejorar la convivencia escolar, cuidar la infraestructura educacional y respetar el proyecto educativo y el reglamento interno del establecimiento.

- b) Los padres, madres y apoderados tienen derecho a ser informados por los directivos y docentes a cargo de la educación de sus hijos respecto de los rendimientos académicos y del proceso educativo de éstos, así como del funcionamiento del establecimiento, y a ser escuchados y a participar del proceso educativo en los ámbitos que les corresponda, aportando al desarrollo del proyecto educativo en conformidad a la normativa interna del establecimiento. El ejercicio de estos derechos se realizará, entre otras instancias, a través del Centro de Padres y Apoderados.

Por su parte, son deberes de los padres, madres y apoderados educar a sus hijos e informarse sobre el proyecto educativo y normas de funcionamiento del establecimiento que elijan para éstos; apoyar su proceso educativo; cumplir con los compromisos asumidos con el estableci-

miento educacional; respetar su normativa interna, y brindar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad educativa.

- c) Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa. Además, tienen derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna, procurando, además, disponer de los espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo.

Por su parte, son deberes de los profesionales de la educación ejercer la función docente en forma idónea y responsable; orientar vocacionalmente a sus alumnos cuando corresponda; actualizar sus conocimientos y evaluarse periódicamente; investigar, exponer y enseñar los contenidos curriculares correspondientes a cada nivel educativo establecidos por las bases curriculares y los planes y programas de estudio; respetar tanto las normas del establecimiento en que se desempeñan como los derechos de los alumnos y alumnas, y tener un trato respetuoso y sin discriminación arbitraria con los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

- d) Los asistentes de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes; a recibir un trato respetuoso de parte de los demás integrantes de la comunidad escolar; a participar de las instancias colegiadas de ésta, y a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna.

Son deberes de los asistentes de la educación ejercer su función en forma idónea y responsable; respetar las normas del establecimiento en que se desempeñan, y brindar un trato respetuoso a los demás miembros de la comunidad educativa.

- e) Los equipos docentes directivos de los establecimientos educacionales tienen derecho a conducir la realización del proyecto educativo del establecimiento que dirigen.

Son deberes de los equipos docentes directivos liderar los establecimientos a su cargo, sobre la base de sus responsabilidades, y propender a elevar la calidad de éstos; desarrollarse profesionalmente; promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas, y cumplir y respetar todas las normas del establecimiento que conducen.

Para el mejor cumplimiento de estos objetivos los miembros de estos equipos de los establecimientos subvencionados o que reciben aportes del Estado deberán realizar supervisión pedagógica en el aula. Los derechos y deberes anteriores se ejercerán en el marco de la ley y en virtud de las funciones y responsabilidades delegadas por el sostenedor, según corresponda.

- f) Los sostenedores de establecimientos educacionales tendrán derecho a establecer y ejercer un proyecto educativo, con la participación de la comunidad educativa y de acuerdo a la autonomía que le garantice esta ley. También tendrán derecho a establecer planes y programas propios en conformidad a la ley, y a solicitar, cuando corresponda, financiamiento del Estado de conformidad a la legislación vigente.

Son deberes de los sostenedores cumplir con los requisitos para mantener el reconocimiento oficial del establecimiento educacional que representan; garantizar la continuidad del servicio educacional durante el año escolar; rendir cuenta pública de los resultados académicos de sus alumnos y cuando reciban financiamiento estatal, rendir cuenta pública del uso de los recursos y del estado financiero de sus establecimientos a la Superintendencia. Esa información será pública. Además, están obligados a entregar a los padres y apoderados la información que determine la ley y a someter a sus establecimientos a los procesos de aseguramiento de calidad en conformidad a la ley.

Art. 11. El embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos.

En los establecimientos que reciben aporte estatal, el cambio del estado civil de los padres y apoderados, no será motivo de impedimento para la continuidad del alumno o alumna dentro del establecimiento.

Del mismo modo, durante la vigencia del respectivo año escolar o académico, no se podrá cancelar la matrícula, ni suspender o expulsar alumnos por causales que se deriven del no pago de obligaciones contraídas por los padres o del rendimiento de los alumnos.

El no pago de los compromisos contraídos por el alumno o por el padre o apoderado no podrá servir de fundamento para la aplicación de ningún tipo de sanción a los alumnos durante el año escolar y nunca podrá servir de fundamento para la retención de su documentación académica, sin perjuicio del ejercicio de otros derechos por parte del sostenedor o de la institución educacional, en particular, los referidos al cobro de arancel o matrícula, o ambos, que el padre o apoderado hubiere comprometido.

En los establecimientos subvencionados, el rendimiento escolar del alumno, entre el primer nivel de transición de la educación parvularia y hasta sexto año de educación general básica, no será obstáculo para la renovación de su matrícula.

Asimismo, en los establecimientos subvencionados, los alumnos tendrán derecho a repetir curso en un mismo establecimiento a lo menos en una oportunidad en la educación básica y en una oportunidad en la educación media, sin que por esa causal les sea cancelada o no renovada su matrícula.

En el caso que en la misma comuna o localidad no exista otro establecimiento de igual nivel o modalidad, lo señalado en el inciso anterior no podrá afectar de manera alguna el derecho a la educación.

Ni el Estado, ni los establecimientos educacionales podrán discriminar arbitrariamente en el trato que deben dar a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

Art. 12. En los procesos de admisión de los establecimientos subvencionados o que reciban aportes regulares del Estado, que posean oferta educativa entre el primer nivel de transición y sexto año de la educación general básica, en ningún caso se podrá considerar en cada uno de estos cursos

el rendimiento escolar pasado o potencial del postulante. Asimismo, en dichos procesos no será requisito la presentación de antecedentes socioeconómicos de la familia del postulante.

Art. 13. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los procesos de admisión de alumnos deberán ser objetivos y transparentes, asegurando el respeto a la dignidad de los alumnos, alumnas y sus familias, de conformidad con las garantías establecidas en la Constitución y en los tratados suscritos y ratificados por Chile.

Al momento de la convocatoria, el sostenedor del establecimiento deberá informar:

- a) Número de vacantes ofrecidas en cada nivel;
- b) Criterios generales de admisión;
- c) Plazo de postulación y fecha de publicación de los resultados;
- d) Requisitos de los postulantes, antecedentes y documentación a presentar;
- e) Tipos de pruebas a las que serán sometidos los postulantes;
- f) Monto y condiciones de cobro por participar en el proceso, y
- g) Proyecto educativo del establecimiento.

Art. 14. Realizado un proceso de admisión, conforme a los artículos precedentes, el establecimiento publicará en un lugar visible y opcionalmente en un medio electrónico la lista de los admitidos. A quienes no resulten admitidos o a sus apoderados, cuando lo soliciten, deberá entregárseles un informe con los resultados de sus pruebas, firmado por el encargado del proceso de admisión del establecimiento.

Art. 15. Los establecimientos educacionales promoverán la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, en especial a través de la formación de Centros de Alumnos, Centros de Padres y Apoderados, Consejos de Profesores y Consejos Escolares, con el objeto de contribuir al proceso de enseñanza del establecimiento.

En cada establecimiento subvencionado o que recibe aportes del Estado deberá existir un Consejo Escolar. Dicha instancia tendrá como objetivo estimular y canalizar la participación de la comunidad educativa en el proyecto educativo y en las demás áreas que estén dentro de la esfera de sus competencias.

Art. 16. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 11, 12, 13, 14 y 15 de esta ley serán sancionadas con multas de hasta 50 unidades tributarias mensuales, las que podrán duplicarse en caso de reincidencia.

Las sanciones que se impongan deberán fundarse en el procedimiento establecido en el artículo 50 de esta ley.

TÍTULO I

De los niveles y modalidades educativas

Art. 17. La educación formal o regular está organizada en cuatro niveles: Parvularia, básica, media y superior, y por modalidades educativas dirigidas a atender a poblaciones específicas.

Art. 18. La educación parvularia es el nivel educativo que atiende integralmente a niños desde su nacimiento hasta su ingreso a la educación básica, sin constituir antecedente obligatorio para ésta. Su propósito es favorecer de manera sistemática, oportuna y pertinente el desarrollo integral y aprendizajes relevantes y significativos en los párvulos, de acuerdo a las bases curriculares que se determinen en conformidad a esta ley, apoyando a la familia en su rol insustituible de primera educadora.

Art. 19. La educación básica es el nivel educacional que se orienta hacia la formación integral de los alumnos, en sus dimensiones física, afectiva, cognitiva, social, cultural, moral y espiritual, desarrollando sus capacidades de acuerdo a los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en las bases curriculares que se determinen en conformidad a esta ley, y que les permiten continuar el proceso educativo formal.

Art. 20. La educación media es el nivel educacional que atiende a la población escolar que haya finalizado el nivel de educación básica y tiene por finalidad procurar que cada alumno expanda y profundice su formación general y desarrolle los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan ejercer una ciudadanía activa e integrarse a la sociedad, los cuales son definidos por las bases curriculares que se determinen en conformidad a esta ley. Este nivel educativo ofrece una formación general común y formaciones diferenciadas. Estas son la humanístico-científica, técnico-profesional y artística, u otras que se podrán determinar a través de las referidas bases curriculares.

La formación diferenciada humanístico-científica está orientada a la profundización de áreas de la formación general de interés de los estudiantes. La formación diferenciada técnico-profesional está orientada a la formación en especialidades definidas en términos de perfiles de egreso en diferentes sectores económicos de interés de los alumnos. La formación diferenciada artística está orientada a la formación especializada definida en términos de perfiles de egreso en las diferentes áreas artísticas de interés de los alumnos.

Dicha enseñanza habilita, por otra parte, al alumno, para continuar su proceso educativo formal a través de la educación superior o incorporarse a la vida del trabajo.

Art. 21. La educación superior es aquella que tiene por objeto (sic) la preparación y formación del estudiante en un nivel avanzado en las ciencias, las artes, las humanidades y las tecnologías, y en el campo profesional y técnico.

El ingreso de estudiantes a la educación superior tiene como requisito mínimo la licencia de educación media.

La enseñanza de educación superior comprende diferentes niveles de programas formativos, a través de los cuales es posible obtener títulos de técnico de nivel superior, títulos profesionales, grados académicos o títulos universitarios o sus equivalentes.

Art. 22. Son modalidades educativas aquellas opciones organizativas y curriculares de la educación regular, dentro de uno o más niveles educativos, que procuran dar respuesta a requerimientos específicos de aprendizaje, personales o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación.

Constituyen modalidades la educación especial o diferencial, la educación de adultos y las que se creen conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de esta ley.

Tanto las bases curriculares como los criterios u orientaciones para construir adecuaciones curriculares deberán contar con la aprobación del Consejo Nacional de Educación, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 86.

Art. 23. La educación especial o diferencial es la modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles, tanto en los establecimientos de educación regular como especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, técnicos, conocimientos especializados y ayudas para atender las necesidades educativas especiales que puedan presentar algunos alumnos de manera temporal o permanente a lo largo de su escolaridad, como consecuencia de un déficit o una dificultad específica de aprendizaje.

Se entenderá que un alumno presenta necesidades educativas especiales cuando precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación.

La modalidad de educación especial y los proyectos de integración escolar contarán con orientaciones para construir adecuaciones curriculares para las escuelas especiales y aquellas que deseen desarrollar proyectos de integración.

Se efectuarán adecuaciones curriculares para necesidades educacionales específicas, tales como las que se creen en el marco de la interculturalidad, de las escuelas cárceles y de las aulas hospitalarias, entre otras.

La educación intercultural bilingüe se expresa en el sector curricular dirigido a los niños y niñas, jóvenes y adultos que reconocen la diversidad cultural y de origen y en la cual se enseñan y transmiten la lengua, cosmovisión e historia de su pueblo de origen, estableciendo un diálogo armónico en la sociedad.

Art. 24. La educación de adultos es la modalidad educativa dirigida a los jóvenes y adultos que deseen iniciar o completar estudios, de acuerdo a las bases curriculares específicas que se determinen en conformidad a esta ley. Esta modalidad tiene por propósito garantizar el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista por la Constitución y brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida.

La educación de adultos se estructura en los niveles de educación básica y media, y puede impartirse a través de un proceso presencial o a través de planes flexibles semi-presenciales de mayor o menor duración, regulados conforme lo dispuesto en el artículo 32.

TÍTULO II

Normas generales sobre educación parvularia, básica y media

PÁRRAFO 1°

Requisitos mínimos de la educación parvularia, básica y media y normas objetivas para velar por su cumplimiento

Art. 25. El nivel de educación básica regular tendrá una duración de seis años y el nivel de educación media regular tendrá una duración de seis años, cuatro de los cuales, en el segundo caso, serán de formación general y los dos finales de formación diferenciada. La educación parvularia no tendrá una duración obligatoria.

Tratándose de las modalidades educativas, el Presidente de la República, por decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, podrá autorizar estudios de menor o mayor duración, los que deberán contar con la aprobación del Consejo Nacional de Educación.

Art. 26. La educación parvularia no exige requisitos mínimos para acceder a ella, ni constituirá antecedente obligatorio para ingresar a la educación básica.

Para ingresar a la educación media se requiere haber aprobado la educación básica o tener estudios equivalentes.

Art. 27. La edad mínima para el ingreso a la educación básica regular será de seis años y la edad máxima para el ingreso a la educación media regular será de dieciséis años. Con todo, tales límites de edad podrán ser distintos tratándose de la educación especial o diferencial, o de adecuaciones de aceleración curricular, las que se especificarán por decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación.

Art. 28. Sin que constituya un antecedente obligatorio para la educación básica, la educación parvularia fomentará el desarrollo integral de los niños y niñas y promoverá los aprendizajes, conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan:

- a) Valerse por sí mismos en el ámbito escolar y familiar, asumiendo conductas de autocuidado y de cuidado de los otros y del entorno.
- b) Apreciar sus capacidades y características personales.
- c) Desarrollar su capacidad motora y valorar el cuidado del propio cuerpo.
- d) Relacionarse con niños y adultos cercanos en forma armoniosa, estableciendo vínculos de confianza, afecto, colaboración y pertenencia.
- e) Desarrollar actitudes de respeto y aceptación de la diversidad social, étnica, cultural, religiosa y física.

- f) Comunicar vivencias, emociones, sentimientos, necesidades e ideas por medio del lenguaje verbal y corporal.
- g) Contar y usar los números para resolver problemas cotidianos simples.
- h) Reconocer que el lenguaje escrito ofrece oportunidades para comunicarse, informarse y recrearse.
- i) Explorar y conocer el medio natural y social, apreciando su riqueza y manteniendo una actitud de respeto y cuidado del entorno.
- j) Desarrollar su curiosidad, creatividad e interés por conocer.
- k) Desarrollar actitudes y hábitos que les faciliten seguir aprendiendo en los siguientes niveles educativos.
- l) Expresarse libre y creativamente a través de diferentes lenguajes artísticos.
- m) En el caso de establecimientos educacionales con alto porcentaje de alumnos indígenas se considerará, además, como objetivo general, que los alumnos y alumnas desarrollen los aprendizajes que les permitan comprender y expresar mensajes simples en lengua indígena reconociendo su historia y conocimientos de origen.

Art. 29. La educación básica tendrá como objetivos generales, sin que esto implique que cada objetivo sea necesariamente una asignatura, que los educandos desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan:

- 1) En el ámbito personal y social:
 - a) Desarrollarse en los ámbitos moral, espiritual, intelectual, afectivo y físico de acuerdo a su edad.
 - b) Desarrollar una autoestima positiva y confianza en sí mismos.
 - c) Actuar de acuerdo con valores y normas de convivencia cívica, pacífica, conocer sus derechos y responsabilidades, y asumir compromisos consigo mismo y con los otros.
 - d) Reconocer y respetar la diversidad cultural, religiosa y étnica y las diferencias entre las personas, así como la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y desarrollar capacidades de empatía con los otros.
 - e) Trabajar individualmente y en equipo, con esfuerzo, perseverancia, responsabilidad y tolerancia a la frustración.
 - f) Practicar actividad física adecuada a sus intereses y aptitudes.
 - g) Adquirir hábitos de higiene y cuidado del propio cuerpo y salud.
- 2) En el ámbito del conocimiento y la cultura:
 - a) Desarrollar la curiosidad, la iniciativa personal y la creatividad.
 - b) Pensar en forma reflexiva, evaluando y utilizando información y conocimientos, de manera sistemática y metódica, para la formulación de proyectos y resolución de problemas.
 - c) Comunicarse con eficacia en lengua castellana, lo que implica comprender diversos tipos de textos orales y escritos adecuados para la edad y expresarse correctamente en forma escrita y oral.
 - d) Acceder a información y comunicarse usando las tecnologías de la información y la comunicación en forma reflexiva y eficaz.

- e) Comprender y expresar mensajes simples en uno o más idiomas extranjeros.
- f) Comprender y utilizar conceptos y procedimientos matemáticos básicos, relativos a números y formas geométricas, en la resolución de problemas cotidianos, y apreciar el aporte de la matemática para entender y actuar en el mundo.
- g) Conocer los hitos y procesos principales de la historia de Chile y su diversidad geográfica, humana y socio-cultural, así como su cultura e historia local, valorando la pertenencia a la nación chilena y la participación activa en la vida democrática.
- h) Conocer y valorar el entorno natural y sus recursos como contexto de desarrollo humano, y tener hábitos de cuidado del medio ambiente.
- i) Aplicar habilidades básicas y actitudes de investigación científica, para conocer y comprender algunos procesos y fenómenos fundamentales del mundo natural y de aplicaciones tecnológicas de uso corriente.
- j) Conocer y apreciar expresiones artísticas de acuerdo a la edad y expresarse a través de la música y las artes visuales.

En el caso de los establecimientos educacionales con alto porcentaje de alumnos indígenas, se considerará, además, como objetivo general, que los alumnos y alumnas desarrollen los aprendizajes que les permitan comprender diversos tipos de textos orales y escritos, y expresarse en forma oral en su lengua indígena.

Art. 30. La educación media tendrá como objetivos generales, sin que esto implique que cada objetivo sea necesariamente una asignatura, que los educandos desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan:

- 1) En el ámbito personal y social:
 - a) Alcanzar el desarrollo moral, espiritual, intelectual, afectivo y físico que los faculte para conducir su propia vida en forma autónoma, plena, libre y responsable.
 - b) Desarrollar planes de vida y proyectos personales, con discernimiento sobre los propios derechos, necesidades e intereses, así como sobre las responsabilidades con los demás y, en especial, en el ámbito de la familia.
 - c) Trabajar en equipo e interactuar en contextos socio-culturalmente heterogéneos, relacionándose positivamente con otros, cooperando y resolviendo adecuadamente los conflictos.
 - d) Conocer y apreciar los fundamentos de la vida democrática y sus instituciones, los derechos humanos y valorar la participación ciudadana activa, solidaria y responsable, con conciencia de sus deberes y derechos, y respeto por la diversidad de ideas, formas de vida e intereses.
 - e) Desarrollar capacidades de emprendimiento y hábitos, competencias y cualidades que les permitan aportar con su trabajo, iniciativa y creatividad al desarrollo de la sociedad.
 - f) Tener hábitos de vida activa y saludable.
- 2) En el ámbito del conocimiento y la cultura:
 - a) Conocer diversas formas de responder a las preguntas sobre el sentido de la existencia, la naturaleza de la realidad y del conocimiento humano.
 - b) Pensar en forma libre y reflexiva, siendo capaces de evaluar críticamente la propia actividad y de conocer y organizar la experiencia.

- c) Analizar procesos y fenómenos complejos, reconociendo su multidimensionalidad y multi-causalidad.
- d) Expresarse en lengua castellana en forma clara y eficaz, de modo oral y escrito; leer comprensiva y críticamente diversos textos de diferente nivel de complejidad, que representen lo mejor de la cultura, y tomar conciencia del poder del lenguaje para construir significados e interactuar con otros.
- e) Usar tecnología de la información en forma reflexiva y eficaz, para obtenerla, procesarla y comunicarla.
- f) Comprender el lenguaje oral y escrito de uno o más idiomas extranjeros, y expresarse en forma adecuada.
- g) Comprender y aplicar conceptos, procedimientos y formas de razonamiento matemático para resolver problemas numéricos, geométricos, algebraicos y estadísticos, y para modelar situaciones y fenómenos reales, formular inferencias y tomar decisiones fundadas.
- h) Comprender y aplicar conceptos, teorías y formas de razonamiento científico, y utilizar evidencias empíricas, en el análisis y comprensión de fenómenos relacionados con ciencia y tecnología.
- i) Conocer la importancia de la problemática ambiental global y desarrollar actitudes favorables a la conservación del entorno natural.
- j) Comprender y valorar la historia y la geografía de Chile, su institucionalidad democrática y los valores cívicos que la fundamentan.
- k) Conocer los principales hitos y procesos de la historia de la humanidad y en especial aquellos aspectos de carácter político, culturales y religiosos de relevancia para la sociedad chilena y tener conciencia de ser parte de un mundo globalizado.
- l) Tener un sentido estético informado y expresarlo utilizando recursos artísticos de acuerdo a sus intereses y aptitudes.

En el caso de los establecimientos educacionales con alto porcentaje de alumnos indígenas se considerará, además, como objetivo general, que los alumnos y alumnas desarrollen los aprendizajes que les permitan mantener su dominio de la lengua indígena y el conocimiento de la historia y la cultura de su pueblo.

En el caso de los establecimientos educacionales que ofrezcan la formación diferenciada técnico-profesional y artística, se consideran, además, como objetivos generales, los aprendizajes requeridos por el perfil de egreso de las respectivas especialidades que impartan.

Art. 31. Corresponderá al Presidente de la República, mediante decreto supremo dictado a través del Ministerio de Educación, previa aprobación del Consejo Nacional de Educación, establecer las bases curriculares para la educación parvularia, básica y media. Éstas definirán, por ciclos o años, respectivamente, los objetivos de aprendizaje que permitan el logro de los objetivos generales para cada uno de los niveles establecidos en esta ley. Las bases curriculares aprobadas deberán publicarse íntegramente en el Diario Oficial.

El Consejo Nacional de Educación aprobará las bases curriculares de acuerdo al procedimiento del artículo 86, velando por que los objetivos de aprendizaje contemplados en éstas sean relevantes, actuales y coherentes con los objetivos generales establecidos en la ley. Asimismo, deberá constatar

que los objetivos de aprendizaje que se le presentan sean adecuados a la edad de los estudiantes, estén debidamente secuenciados y sean abordables en el tiempo escolar disponible en cada nivel y modalidad, y se adecuen al tiempo de libre disposición señalado en el inciso final de este artículo.

El Consejo Nacional de Educación tendrá un plazo de sesenta días para aprobar, rechazar o hacer observaciones a la propuesta del Ministerio de Educación. En caso de que formule observaciones, el Ministerio de Educación tendrá un plazo de treinta días para dar respuesta a éstas, tras lo cual el Consejo deberá aprobar o rechazar la propuesta en un plazo de cuarenta y cinco días.

El Ministerio de Educación deberá elaborar planes y programas de estudios para los niveles de educación básica y media, los cuales deberán, si cumplen con las bases curriculares, ser aprobados por el Consejo Nacional de Educación, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 86. Dichos planes y programas serán obligatorios para los establecimientos que carezcan de ellos.

Sin embargo, los establecimientos educacionales tendrán libertad para desarrollar los planes y programas propios de estudio que consideren adecuados para el cumplimiento de los objetivos generales definidos en las bases curriculares y de los complementarios que cada uno de ellos fije.

Los establecimientos educacionales harán entrega, a la autoridad regional de educación correspondiente, de los planes y programas propios que libremente elaboren, debiendo dicha autoridad certificar la fecha de entrega.

Los planes y programas se entenderán aceptados por el Ministerio de Educación transcurridos sesenta días contados desde la fecha de su entrega, fecha a partir de la cual se incorporarán al registro de planes y programas que el ministerio llevará al efecto.

No obstante, dicho ministerio podrá objetar los respectivos planes y programas que se presenten para su aprobación, dentro del mismo plazo a que se refiere el inciso anterior, si éstos no incluyen los objetivos de aprendizaje explicitados en las bases curriculares que se establezcan de acuerdo a esta ley. Esta objeción deberá notificarse por escrito, siempre de manera fundada, en ese plazo mediante carta certificada dirigida al domicilio del respectivo establecimiento. La notificación contendrá la expresión de los objetivos de aprendizaje que no fueron incluidos en dichos planes y programas.

En todo caso, procederá el reclamo de los afectados por la decisión del Ministerio de Educación, en única instancia, ante el Consejo Nacional de Educación, en el plazo de quince días contados desde la fecha de la notificación del rechazo, disponiendo dicho Consejo de cuarenta y cinco días para pronunciarse sobre el reclamo.

Para los establecimientos que operen en el régimen de jornada escolar completa, las bases curriculares para la educación parvularia, básica y media deberán asegurar una proporción equivalente al 30% de tiempo de trabajo escolar de libre disposición. En ese mismo régimen, los planes y programas de estudios para los niveles de educación básica y media que elabore el Ministerio de Educación deberán asegurar, a lo menos, una proporción equivalente al 15% de tiempo de trabajo escolar de libre disposición.

Art. 32. Corresponderá al Ministerio de Educación, previa aprobación del Consejo Nacional de Educación, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 86, establecer las bases curriculares específicas para la modalidad de educación de adultos.

Los establecimientos educacionales tendrán libertad para desarrollar los planes y programas de estudios que consideren adecuados para el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje definidos en las bases curriculares y de los complementarios que cada uno de ellos fije.

Los establecimientos educacionales harán entrega, a la autoridad regional de educación correspondiente, de los planes y programas que libremente elaboren, debiendo dicha autoridad certificar la fecha de entrega.

Los planes y programas se entenderán aceptados por el Ministerio de Educación transcurridos sesenta días contados desde la fecha de su entrega, fecha a partir de la cual se incorporarán al registro de planes y programas que el Ministerio llevará al efecto.

No obstante, dicho Ministerio podrá objetar, de manera fundada, los respectivos planes y programas que se presenten para su aprobación, dentro del mismo plazo a que se refiere el inciso anterior, si éstos no se ajustan a las bases curriculares de educación de adultos que se establezcan de acuerdo a esta ley. Esta objeción deberá notificarse por escrito en ese plazo mediante carta certificada dirigida al domicilio del respectivo establecimiento.

En todo caso, procederá el reclamo de los afectados por la decisión del Ministerio de Educación, en única instancia, ante el Consejo Nacional de Educación, en el plazo de quince días contados desde la fecha de la notificación del rechazo, disponiendo dicho Consejo de igual plazo para pronunciarse sobre el reclamo.

El Ministerio de Educación deberá elaborar planes y programas de estudio para la educación de adultos, los cuales deberán ser aprobados previo informe favorable del Consejo Nacional de Educación, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 86. Dichos planes y programas serán obligatorios para los establecimientos que carezcan de ellos.

Art. 33. El Ministerio de Educación creará un banco de planes y programas complementarios, que serán aprobados mediante decreto supremo del mismo, el que deberá contener al menos cinco alternativas para cada nivel educativo.

Estos planes y programas deberán cumplir con los objetivos de aprendizaje definidos en las bases curriculares y haber sido aplicados previamente en establecimientos educacionales que, en conformidad al grado de cumplimiento de los estándares nacionales de aprendizaje, se encuentren ubicados en la categoría de establecimientos de buen desempeño, de conformidad a lo establecido en la ley.

Los planes y programas de que trata este artículo podrán comprender un ciclo completo o un sub-ciclo de la enseñanza escolar y referirse a la totalidad o a una parte de las áreas de estudio comprendidas en las bases curriculares.

Estos planes y programas deberán estar siempre disponibles en la página web del Ministerio de Educación.

Los establecimientos que empleen estos planes y programas deberán comunicarlo al Ministerio de Educación, a los padres y apoderados, y a los alumnos.

Art. 34. En el caso de la educación especial o diferencial, corresponderá al Ministerio de Educación, previa aprobación del Consejo Nacional de Educación conforme al procedimiento establecido en el artículo 86, definir criterios y orientaciones para diagnosticar a los alumnos que presenten necesidades educativas especiales, así como criterios y orientaciones de adecuación curricular que permitan a los establecimientos educacionales planificar propuestas educativas pertinentes y de calidad para estos alumnos, sea que estudien en escuelas especiales o en establecimientos de la educación regular bajo la modalidad de educación especial en programas de integración.

Art. 35. El Ministerio de Educación podrá proponer, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 86, la creación de nuevas modalidades educativas al Consejo Nacional de Educación, que complementen la educación regular o profundicen áreas específicas de ella. En el caso de ser aprobadas, deberá formular las bases curriculares específicas para ellas, las que deberán ser también aprobadas por el Consejo Nacional de Educación conforme al procedimiento antes señalado.

El Ministerio de Educación también podrá proponer al Consejo Nacional de Educación, de acuerdo al procedimiento del artículo 86, adecuaciones a las bases curriculares de la educación regular para aquellas personas o poblaciones que por sus características o contextos lo requieran, buscando la mayor equivalencia posible con sus objetivos de aprendizaje, especialmente en lo que respecta a la educación artística e intercultural.

Art. 36. Por decreto supremo, expedido a través del Ministerio de Educación, deberá reglamentarse la duración mínima del año escolar y las normas en virtud de las cuales los organismos regionales respectivos determinarán, de acuerdo a las condiciones de cada región, las fechas o períodos de suspensión y de interrupción de las actividades escolares.

Art. 37. Le corresponderá a la Agencia de Calidad de la Educación diseñar e implementar el sistema nacional de evaluación de logros de aprendizaje. Esta medición verificará el grado de cumplimiento de los objetivos generales a través de la medición de estándares de aprendizaje referidos a las bases curriculares nacionales de educación básica y media. La Agencia deberá contar con instrumentos válidos y confiables para dichas evaluaciones, que se apliquen en forma periódica a lo menos en un curso, tanto en el nivel de educación básica como en el de educación media, e informar los resultados obtenidos. Estas mediciones deberán informar sobre la calidad y equidad en el logro de los aprendizajes a nivel nacional.

Las evaluaciones nacionales e internacionales se desarrollarán de acuerdo a un plan de, a lo menos, cinco años, elaborado por el Ministerio de Educación, aprobado previo informe favorable del Consejo Nacional de Educación, emitido conforme al procedimiento del artículo 86. Este plan deberá contemplar las áreas curriculares que son objeto de evaluación, los grados de educación básica

y media que son medidos, la periodicidad de la evaluación y las principales desagregaciones y modos de informar resultados.

Las evaluaciones nacionales periódicas serán obligatorias y a ellas deberán someterse todos los establecimientos educacionales de enseñanza regular del país.

La Agencia de Calidad de la Educación deberá informar públicamente los resultados obtenidos a nivel nacional y por cada establecimiento educacional evaluado. En caso alguno la publicación incluirá la individualización de los alumnos. Sin perjuicio de lo anterior, los padres y apoderados deberán ser informados de los resultados obtenidos por sus hijos cuando las mediciones tengan representatividad individual, sin que tales resultados puedan ser publicados ni usados con propósitos que puedan afectar negativamente a los alumnos, en ámbitos tales como selección, repitencia u otros similares.

La Agencia de Calidad de la Educación coordinará la participación de Chile en mediciones internacionales de aprendizaje de los alumnos, debiendo informar públicamente sobre sus resultados.

Art. 38. Le corresponderá a la Agencia de Calidad de la Educación diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño de los establecimientos y sostenedores educacionales. Esta evaluación estará basada en estándares indicativos de desempeño de los establecimientos, elaborados por el Ministerio de Educación y aprobados por el Consejo Nacional de Educación, de conformidad al procedimiento del artículo 86. Éstos deberán ser precisos, objetivos y fáciles de comprender, y deberán tomar en consideración, entre otros, los resultados de aprendizaje de los alumnos, los resultados de las evaluaciones del desempeño de los docentes, cuando corresponda, y otros indicadores de calidad de procesos relevantes de los establecimientos que permitan realizar una evaluación integral según los objetivos generales establecidos en la ley. En ningún caso el incumplimiento de estos estándares indicativos de desempeño ni de las recomendaciones que se desprendan de estas evaluaciones dará origen a sanciones. No obstante, la Agencia de Calidad de la Educación informará de estas evaluaciones a la comunidad educativa.

La evaluación de desempeño de los establecimientos educacionales y de los sostenedores se orientará a fortalecer las capacidades institucionales y de autoevaluación de los establecimientos y sus planes de mejoramiento, y a asegurar la mejora continua de la calidad de la educación que ofrecen.

Este proceso de evaluación se inicia con la revisión de los resultados de la autoevaluación institucional, respetando el proyecto educativo institucional y considerando las condiciones de contexto de la institución.

PÁRRAFO 2°

CALIFICACIÓN, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE ESTUDIOS Y LICENCIAS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Art. 39. Los establecimientos de los niveles de educación básica y media deberán evaluar periódicamente los logros y aprendizajes de los alumnos de acuerdo a un procedimiento de carácter obje-

tivo y transparente, basado en normas mínimas nacionales sobre calificación y promoción. Dichas normas deberán propender a elevar la calidad de la educación y serán establecidas mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, el que deberá ser aprobado por el Consejo Nacional de Educación de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 86.

Asimismo, por decreto supremo del Ministerio de Educación se establecerán los criterios, orientaciones y el procedimiento para la certificación de aprendizajes, habilidades y aptitudes, y para la promoción de un curso a otro de los alumnos con necesidades educativas especiales que durante su proceso educativo requirieron de adaptaciones curriculares.

Art. 40. Los establecimientos reconocidos oficialmente certificarán las calificaciones anuales de cada alumno y, cuando proceda, el término de los estudios de educación básica y media. No obstante, la licencia de educación media será otorgada por el Ministerio de Educación.

En el caso de la educación técnico-profesional, el Ministerio de Educación, una vez cumplidos los requerimientos de titulación fijados en las bases curriculares, entregará títulos de técnico de nivel medio.

En el caso de la educación artística, el Ministerio de Educación otorgará un certificado que acredite la realización de estudios en la mención a la que el alumno optó.

Art. 41. Por decreto supremo, expedido a través del Ministerio de Educación, se reglamentará la forma como se validará el aprendizaje desarrollado al margen del sistema formal, por experiencia personal o el mundo laboral, conducente a niveles o títulos, y la forma como se convalidarán los estudios equivalentes a la educación básica o media realizados en el extranjero.

Asimismo, el Ministerio de Educación deberá otorgar las certificaciones de aprendizajes y competencias adquiridas en procesos no formales y flexibles, de acuerdo a un procedimiento establecido por decreto supremo.

Corresponderá, igualmente, al Ministerio de Educación, fijar por decreto supremo un procedimiento para establecer las equivalencias y homologaciones de aprendizajes o estudios dentro de las distintas formaciones diferenciadas de la educación media regular, y entre la enseñanza regular básica o media y las modalidades.

Art. 42. La licencia de educación media permitirá optar a la continuación de estudios en la Educación Superior, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por ley y por las instituciones de educación superior.

Art. 43. El Ministerio de Educación otorgará el título correspondiente a un oficio a los alumnos de la educación de adultos o de la educación especial que hayan aprobado los programas respectivos, definidos en el marco curricular específico, establecido de acuerdo con esta ley.

Art. 44. La educación media que se imparta en los establecimientos de educación de las instituciones de la Defensa Nacional deberá cumplir los objetivos generales señalados en esta ley para dicho nivel y los requisitos específicos mínimos de egreso que determine la reglamentación institucional

correspondiente. Asimismo, sus planes y programas de estudio, en lo referido a la enseñanza media regular, se sujetarán a las normas establecidas en esta ley.

El Estado, por intermedio del Ministerio de Educación, velará por el cumplimiento de los objetivos generales de la enseñanza media regular y, a través del Ministerio de Defensa, por la observancia de los requisitos específicos mínimos de egreso que determine la reglamentación institucional respectiva.

PÁRRAFO 3°

RECONOCIMIENTO OFICIAL DEL ESTADO A ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE IMPARTAN ENSEÑANZA EN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA Y MEDIA

Art. 45. El reconocimiento oficial del Estado es el acto administrativo en virtud del cual la autoridad confiere a un establecimiento educacional la facultad de certificar válida y autónomamente la aprobación de cada uno de los ciclos y niveles que conforman la educación regular, y de ejercer los demás derechos que le confiere la ley.

Sin perjuicio de lo establecido en este párrafo, se podrá impartir cualquiera otra clase de educación no reconocida por el Estado. Excepcionalmente, estos establecimientos educacionales podrán optar al reconocimiento oficial, cuando apliquen métodos pedagógicos o planes y programas de estudio que no contengan evaluaciones equivalentes a las de general aplicación en el sistema, y que hayan funcionado exitosamente por al menos 6 años sin que nunca hayan obtenido reconocimiento oficial previamente. Para la presentación de dicha solicitud al Ministerio se requerirá del acuerdo de la respectiva comunidad educativa, no siendo en este caso exigencia para el reconocimiento la presentación del reglamento de evaluación del establecimiento.

La solicitud precedente será sometida al procedimiento administrativo que se establezca en un reglamento que al efecto se dicte. Dicha normativa deberá considerar, además, un informe fundado del Consejo Nacional de Educación sobre la factibilidad de aprobar la excepción solicitada, en virtud de las normas que le rigen.

Una vez reconocidos, estos establecimientos educacionales deberán cumplir los objetivos generales establecidos en esta ley, así como los estándares nacionales de aprendizaje que se exigen al conjunto del sistema escolar. De esta manera, podrán certificar estudios conforme a sus propuestas educativas, debiendo en enseñanza media cumplir al menos las exigencias que permitan a sus alumnos acceder a la licencia de educación media.

Art. 46. El Ministerio de Educación reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, cuando así lo soliciten y cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener un sostenedor. Serán sostenedores las personas jurídicas de derecho público, tales como municipalidades y otras entidades creadas por ley, y las personas jurídicas de derecho privado cuyo objeto social único sea la educación. El sostenedor será responsable del funcionamiento del establecimiento educacional.

Todos los sostenedores que reciban recursos estatales deberán rendir cuenta pública respecto del uso de los recursos y estarán sujetos a la fiscalización y auditoría de los mismos que realizará la Superintendencia de Educación.

El representante legal y el administrador de entidades sostenedoras de establecimientos educacionales deberán cumplir con los siguientes requisitos: Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste; no haber sido sancionado con las inhabilidades para ser sostenedor por haber cometido alguna de las infracciones graves señaladas en el artículo 50 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, de Educación; no haber sido condenado por crimen o simple delito de aquellos a que se refiere el Título VII del Libro II del Código Penal, o la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes, u otros que establezca la ley.

Las sanciones de inhabilidad aplicadas por infracciones cometidas por la entidad sostenedora se entenderán aplicadas a su representante legal y administrador.

La calidad de sostenedor no podrá transferirse ni transmitirse en caso alguno y bajo ningún título. No obstante, podrán transferirse y transmitirse los bienes muebles o inmuebles que componen el establecimiento.

- b) Contar con un proyecto educativo.
- c) Ceñirse, en los programas de estudio que apliquen, a las bases curriculares elaboradas por el Ministerio de Educación de acuerdo a lo señalado en los artículos 31 o 32 de esta ley.
- d) Tener y aplicar un reglamento que se ajuste a las normas mínimas nacionales sobre evaluación y promoción de los alumnos para cada uno de los niveles a que se refiere el artículo 39 de esta ley.
- e) Comprometerse a cumplir los estándares nacionales de aprendizaje, de conformidad a los instrumentos que la ley establezca para tales efectos.
- f) Contar con un reglamento interno que regule las relaciones entre el establecimiento y los distintos actores de la comunidad escolar, y que garantice el justo procedimiento en el caso en que se contemplen sanciones. Este reglamento no podrá contravenir la normativa vigente.
- g) Tener el personal docente idóneo que sea necesario y el personal asistente de la educación suficiente que les permita cumplir con las funciones que les corresponden, atendido el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan y la cantidad de alumnos que atiendan. Tratándose de la educación parvularia y básica, se entenderá por docente idóneo al que cuente con el título de profesional de la educación del respectivo nivel y especialidad cuando corresponda, o esté habilitado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes. En la educación media, se entenderá por docente idóneo al que cuente con el título de profesional de la educación del respectivo nivel y especialidad cuando corresponda, o esté habilitado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes, o esté en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres, de una universidad acreditada, en un área afín a la especialidad que imparta, para lo cual estará autorizado a ejercer la docencia por un período máximo de tres años renovables por otros dos, de manera continua o discontinua y a la sola petición del director del establecimiento. Después de los cinco años, para continuar ejerciendo la docencia deberá poseer el título profesional de la educación respectivo, o estar cursando estudios conducentes a dicho grado o acreditar competencias docentes de acuerdo

a lo que establezca el reglamento. Este reglamento sólo podrá establecer los instrumentos de evaluación de conocimientos disciplinarios y prácticas pedagógicas como el medio idóneo para acreditar competencias docentes.

Los docentes, habilitados conforme a la ley y el personal asistente de la educación deberán, además, poseer idoneidad moral, entendiéndose por tal no haber sido condenado por crimen o simple delito de aquellos a que se refiere el Título VII del Libro II del Código Penal, o la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes, o la ley N° 20.066, que sanciona la violencia intrafamiliar.

- h) Acreditar un capital mínimo pagado, en proporción a la matrícula proyectada para el siguiente, según la tabla que se establece a continuación:

Matrícula proyectada (cantidad de alumnos)	Monto a acreditar (unidades de fomento)
0 - 100	100
101 - 200	150
201 - 400	300
401 - 600	500
601 o más	700

- i) Acreditar que el local en el cual funciona el establecimiento cumple con las normas de general aplicación, previamente establecidas.

En el evento de que el sostenedor no sea propietario del local donde funciona el establecimiento educacional, deberá acreditar un contrato, sea en calidad de arrendatario, comodatario o titular de otro derecho sobre el inmueble, de duración no inferior a 5 años e inscrito en el Conservador de Bienes Raíces respectivo. Esta acreditación deberá renovarse seis meses antes de la finalización de los cinco años contemplados.

- j) Disponer de mobiliario, equipamiento, elementos de enseñanza y material didáctico mínimo, adecuados al nivel y modalidad de educación que pretendan impartir. En el caso de la educación técnico-profesional, el equipamiento y maquinarias de enseñanza que se utilicen deberán estar debidamente adecuadas a los niveles de desarrollo del área productiva o de servicios de que se trate.

Los requisitos contemplados en las letras precedentes serán reglamentados mediante decreto supremo del Ministerio de Educación.

Art. 47. El establecimiento educacional que opte al reconocimiento oficial deberá presentar, ante el Secretario Regional Ministerial de Educación correspondiente, una solicitud acompañada de todos los antecedentes que acrediten el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo anterior.

Si dicha solicitud no se resolviera dentro de los noventa días posteriores a su entrega, se tendrá por aprobada.

Si la solicitud fuere rechazada, de manera fundada, se podrá reclamar ante el Ministro de Educación en un plazo de quince días contado desde la notificación del rechazo, el que resolverá dentro de los quince días siguientes.

Art. 48. El reconocimiento oficial se hará por resolución del Secretario Regional Ministerial de Educación que corresponda, en la que se indicará, a lo menos, el nombre y dirección del establecimiento, la identificación del sostenedor o del representante legal, en su caso, y el nivel y modalidad de enseñanza que imparta.

Obtenido el reconocimiento oficial, un establecimiento educacional sólo requerirá nueva autorización, de acuerdo con los procedimientos descritos en el inciso anterior y en los artículos 46 y 47, para crear un nivel o una modalidad educativa diferente o una nueva especialidad en el caso de los establecimientos técnico-profesionales.

Art. 49. El Ministerio de Educación llevará un Registro Público de Sostenedores y un Registro Público de Establecimientos Educacionales con Reconocimiento Oficial, los que se encontrarán disponibles en la página web del Ministerio de Educación u otros medios electrónicos.

En el caso del Registro Público de Sostenedores, éste deberá incluir la constancia de su personalidad jurídica; la identificación de su representante legal; su domicilio; historial de infracciones, si las hubiere, y demás antecedentes que señale el reglamento. En el caso de percibir subvención o aportes estatales, deberá también informarse sobre la recepción y monto de dichos recursos.

En el caso del Registro Público de Establecimientos Educacionales con Reconocimiento Oficial del Estado, se incluirán los resultados de las evaluaciones de aprendizaje de los alumnos y de los profesionales de la educación, cuando corresponda, y la categoría en la que se encuentre el establecimiento de acuerdo al sistema de aseguramiento de la calidad, en la forma que señale el reglamento.

Los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado deberán, además, exhibir en un lugar visible, un cartel en que conste dicho reconocimiento. Las menciones que deberá contener este cartel serán reglamentadas por el Ministerio de Educación.

Cuando la Superintendencia de Educación decrete la revocación del reconocimiento oficial de un establecimiento, el Ministerio de Educación procederá a eliminar al establecimiento educacional afectado o al sostenedor, o ambos, si procediere, de los registros correspondientes, practicando la respectiva subinscripción.

Art. 50. La Superintendencia de Educación será el organismo encargado de fiscalizar la mantención de los requisitos que dieron origen al reconocimiento oficial del Estado.

En caso de pérdida de alguno de los requisitos para ser reconocido oficialmente; de incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 32 o 34 y en las normas señaladas en el artículo 16, o en el caso de obtención de resultados educativos reiteradamente deficientes respecto de los estándares nacionales, de conformidad a lo que la ley establezca para tales efectos, y oído previamente el sostene-

dor o representante legal, el establecimiento educacional podrá ser sancionado de conformidad a lo establecido en el inciso séptimo de este artículo.

La Dirección Regional de la Superintendencia de Educación correspondiente será el organismo competente para sustanciar el procedimiento respectivo y aplicar las sanciones que procedan. Para ello deberá ponderar las pruebas que se presenten en los descargos.

El procedimiento podrá iniciarse de oficio por la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación correspondiente, o por denuncia del Ministerio de Educación, o a solicitud de otros organismos públicos relacionados o dependientes de éste.

Tratándose de denuncias derivadas del Ministerio de Educación y de informes negativos de la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia de Educación ordenará directamente la formulación de cargos y la instrucción del debido proceso.

La resolución que ordene instruir el proceso deberá notificarse personalmente o por carta certificada al sostenedor o a su representante legal, quien tendrá diez días hábiles para presentar los descargos y medios de prueba que estime pertinentes.

El Director Regional de la Superintendencia de Educación correspondiente podrá, mediante resolución fundada, aplicar las siguientes sanciones en atención a la naturaleza, gravedad y reiteración de la infracción:

- a) Amonestación.
- b) Multa a beneficio fiscal en conformidad a las normas de la ley que establezca un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media.
La multa no podrá ser inferior al 5% ni exceder el 50% de la subvención educacional mensual por alumno matriculado en el establecimiento educacional.
- c) Suspensión temporal del reconocimiento oficial hasta por el plazo de 6 meses.
- d) Pérdida del reconocimiento oficial.

De la resolución que dicte el Director Regional de la Superintendencia de Educación, podrá reclamarse ante el Superintendente de Educación dentro del plazo de cinco días contados desde la notificación de la resolución que se impugna.

En caso que la Superintendencia de Educación disponga la sanción de revocación o suspensión del reconocimiento oficial del Estado, deberá enviar al Ministerio de Educación los antecedentes que correspondan para su aplicación y posterior exclusión del registro correspondiente, según lo establecido en el artículo 49 de esta ley, sin perjuicio de los recursos judiciales que procedan.

Art. 51. Los establecimientos de educación de las Instituciones de la Defensa Nacional que impartan educación media se registrarán, en cuanto a su reconocimiento oficial, por las normas de este párrafo.

TÍTULO III

Reconocimiento oficial del Estado a las instituciones de educación superior

PÁRRAFO 1°

NORMAS GENERALES

Art. 52. El Estado reconocerá oficialmente a las siguientes instituciones de educación superior:

- a) Universidades;
- b) Institutos profesionales;
- c) Centros de formación técnica, y
- d) Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos; Academias de Guerra y Politécnicas; Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas; Escuela Técnica Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil; Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile; Escuelas Matrices de Oficiales de las Fuerzas Armadas; Escuela de Carabineros y Escuela de Suboficiales de Carabineros de Chile, y Escuela de Investigaciones Policiales e Instituto Superior de la Policía de Investigaciones de Chile.

Art. 53. Las universidades, los institutos profesionales y los centros de formación técnica estatales sólo podrán crearse por ley. Las universidades que no tengan tal carácter, deberán crearse conforme a los procedimientos establecidos en esta ley, y serán siempre corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro para el efecto de tener reconocimiento oficial.

Los institutos profesionales y centros de formación técnica de carácter privado podrán ser creados por cualquier persona natural o jurídica en conformidad a esta ley, debiendo organizarse siempre como personas jurídicas de derecho privado para el efecto de tener reconocimiento oficial. Estas entidades no podrán tener otro objeto que la creación, organización y mantención de un instituto profesional o un centro de formación técnica, según el caso; todo ello sin perjuicio de la realización de otras actividades que contribuyan a la consecución de su objeto.

Los establecimientos de educación superior a que se refiere la letra d) del artículo precedente, se regirán en cuanto a su creación, funcionamiento y planes de estudios, por sus respectivos reglamentos orgánicos y de funcionamiento y se relacionarán con el Estado a través del Ministerio de Defensa Nacional.

Art. 54. Los establecimientos de educación superior reconocidos oficialmente otorgarán títulos técnicos de nivel superior, títulos profesionales y grados académicos, según corresponda.

Los centros de formación técnica sólo podrán otorgar el título de técnico de nivel superior.

Los institutos profesionales sólo podrán otorgar títulos profesionales de aquellos que no requieran licenciatura, y títulos técnicos de nivel superior en las áreas en que otorgan los anteriores.

Las universidades podrán otorgar títulos profesionales y toda clase de grados académicos en especial, de licenciado, magíster y doctor.

Corresponderá exclusivamente a las universidades otorgar títulos profesionales respecto de los cuales la ley requiere haber obtenido previamente el grado de licenciado en las carreras que impartan.

No obstante, el otorgamiento del título profesional de abogado corresponde a la Corte Suprema de Justicia en conformidad a la ley.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo se entiende que:

- a) El título de técnico de nivel superior es el que se otorga a un egresado de un centro de formación técnica o de un instituto profesional que ha aprobado un programa de estudios de una duración mínima de mil seiscientos clases, que le confiere la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional.
- b) El título profesional es el que se otorga a un egresado de un instituto profesional o de una universidad que ha aprobado un programa de estudios cuyo nivel y contenido le confieren una formación general y científica necesaria para un adecuado desempeño profesional.
- c) El grado de licenciado es el que se otorga al alumno de una universidad que ha aprobado un programa de estudios que comprenda todos los aspectos esenciales de un área del conocimiento o de una disciplina determinada.
- d) El grado de magíster es el que se otorga al alumno de una universidad que ha aprobado un programa de estudios de profundización en una o más de las disciplinas de que se trate. Para optar al grado de magister se requiere tener grado de licenciado o un título profesional cuyo nivel y contenido de estudios sean equivalentes a los necesarios para obtener el grado de licenciado.
- e) El grado de doctor es el máximo que puede otorgar una universidad. Se confiere al alumno que ha obtenido un grado de licenciado o magíster en la respectiva disciplina y que haya aprobado un programa superior de estudios y de investigación, y acredita que quien lo posee tiene capacidad y conocimientos necesarios para efectuar investigaciones originales. En todo caso, además de la aprobación de cursos u otras actividades similares, un programa de doctorado deberá contemplar necesariamente la elaboración, defensa y aprobación de una tesis, consistente en una investigación original, desarrollada en forma autónoma y que signifique una contribución a la disciplina de que se trate.

PÁRRAFO 2°

DEL RECONOCIMIENTO OFICIAL DE LAS UNIVERSIDADES

Art. 55. Las universidades que no sean creadas por ley, deberán constituirse por escritura pública o por instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los cuales han de regirse.

Art. 56. Los estatutos de las universidades deberán contemplar en todo caso, lo siguiente:

- a) Individualización de sus organizadores;
- b) Indicación precisa del nombre y domicilio de la entidad;
- c) Fines que se propone;
- d) Medios económicos y financieros de que dispone para su realización. Esto último deberá acreditarse ante el Consejo Nacional de Educación;

- e) Disposiciones que establezcan la estructura de la entidad, quiénes la integrarán, sus atribuciones y duración de los respectivos cargos. La forma de gobierno de la nueva entidad deberá excluir la participación con derecho a voto de los alumnos y de los funcionarios administrativos, tanto en los órganos encargados de la gestión y dirección de ella, como en la elección de las autoridades unipersonales o colegiadas;
- f) Los títulos profesionales y grados académicos de licenciado que otorgará inicialmente, y
- g) Disposiciones relativas a modificación de estatutos y a su disolución.

Art. 57. Las universidades gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de depositar en el Ministerio de Educación una copia debidamente autorizada, del instrumento constitutivo a que se refiere el artículo 55, el cual deberá inscribirse con su número respectivo en un registro que dicha Secretaría de Estado llevará al efecto, acompañado de copia del proyecto correspondiente.

En dicho registro se anotará también la disolución y la cancelación de la personalidad jurídica de la universidad cuando procediere.

En archivo separado se mantendrá copia de los estatutos y sus modificaciones.

El registro a que se refiere este artículo se entenderá practicado desde el momento del depósito del instrumento constitutivo para cuyo efecto el Ministerio debe autorizar una copia en la cual se acreditará fecha del depósito y la inserción en la misma del respectivo número del registro.

Art. 58. El Ministerio de Educación no podrá negar el registro de una universidad. Sin embargo dentro del plazo de noventa días contado desde la fecha del depósito, el Ministerio podrá objetar la constitución de la universidad si no se da cumplimiento a algún requisito exigido para su constitución o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito en la ley.

La universidad deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por el Ministerio de Educación dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha en que le fueron notificadas las objeciones.

Vencido este plazo sin que la universidad haya procedido a subsanar satisfactoriamente los reparos, el Ministerio mediante resolución fundada, cancelará la personalidad jurídica a la universidad, ordenando sea eliminada del registro respectivo.

Art. 59. Procederá asimismo, la cancelación de la personalidad jurídica y la eliminación del registro correspondiente, si transcurrido el plazo de un año contado desde la fecha de obtención de la personalidad jurídica, la nueva universidad no ha dado cumplimiento, por hechos que le sean imputables, a los requisitos exigidos por esta ley para obtener su reconocimiento oficial.

Art. 60. Las modificaciones de los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidas a escritura pública, deberán registrarse en el Ministerio de Educación dentro del plazo de treinta días contado desde la fecha de la escritura pública de modificación respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en los artículos 55 y 58, de la presente ley.

Art. 61. Las nuevas universidades se entenderán reconocidas oficialmente una vez cumplidos los siguientes requisitos:

- a) Estar constituidas como persona jurídica de acuerdo con lo dispuesto en los artículos anteriores, lo que deberá certificarse por el Ministerio de Educación;
- b) Contar con los recursos docentes, didácticos, económicos, financieros y físicos necesarios para ofrecer el o los grados académicos y el o los títulos profesionales que pretende otorgar, certificado por el Consejo Nacional de Educación, y
- c) Contar con el certificado del Consejo Nacional de Educación en que conste que dicho organismo ha aprobado el respectivo proyecto institucional y sus programas correspondientes y que llevará a efecto la verificación progresiva de su desarrollo institucional.

Art. 62. Una vez certificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para la obtención del reconocimiento oficial, el Ministerio de Educación dentro del plazo de treinta días contado desde la fecha de recepción de los antecedentes requeridos, deberá dictar el decreto de reconocimiento oficial.

Las universidades sólo podrán iniciar sus actividades docentes una vez obtenido el reconocimiento oficial.

Art. 63. Las nuevas universidades deberán iniciar sus actividades docentes ofreciendo a lo menos uno de los títulos que, en conformidad a esta ley, requieren haber obtenido previamente a su otorgamiento, el grado académico de licenciado en una disciplina determinada. Podrán además, por cada uno de los títulos referidos, ofrecer otras carreras, siempre que estén en el área del conocimiento de los anteriores y cuyo nivel, a lo menos, sea equivalente a un grado de licenciado.

En el caso que el título ofrecido, sea el de profesor, deberán las nuevas universidades otorgar a lo menos uno de educación básica y otro de educación media. Los títulos profesionales que requieren haber obtenido el grado de licenciado a que se refiere el inciso primero son los siguientes:

- a) Título de Abogado: Licenciado en Ciencias Jurídicas;
- b) Título de Arquitecto: Licenciado en Arquitectura;
- c) Título de Bioquímico: Licenciado en Bioquímica;
- d) Título de Cirujano Dentista: Licenciado en Odontología;
- e) Título de Ingeniero Agrónomo: Licenciado en Agronomía;
- f) Título de Ingeniero Civil: Licenciado en Ciencias de la Ingeniería;
- g) Título de Ingeniero Comercial: Licenciado en Ciencias Económicas o Licenciado en Ciencias en la Administración de empresas;
- h) Título de Ingeniero Forestal: Licenciado en Ingeniería Forestal;
- i) Título de Médico Cirujano: Licenciado en Medicina;
- j) Título de Médico Veterinario: Licenciado en Medicina Veterinaria;
- k) Título de Psicólogo: Licenciado en Psicología;
- l) Título de Químico Farmacéutico: Licenciado en Farmacia;
- m) Título de Profesor de Educación Básica: Licenciado en Educación;

- n) Título de Profesor de Educación Media en las asignaturas científico-humanísticas: Licenciado en Educación;
- ñ) Título de Profesor de Educación Diferencial: Licenciado en Educación;
- o) Título de Educador de Párvulos: Licenciado en Educación;
- p) Título de Periodista: Licenciado en Comunicación Social, y
- q) Título de Trabajador Social o Asistente social: Licenciado en Trabajo Social o en Servicio Social, respectivamente.

Art. 64. Por decreto supremo fundado del Ministerio de Educación, previo acuerdo del Consejo Nacional de Educación, adoptado por mayoría de sus miembros, en sesión convocada a ese solo efecto, y escuchada la entidad afectada, se cancelará la personalidad jurídica y revocará el reconocimiento oficial a una universidad, en los siguientes casos:

- a) Si ella no cumple con sus objetivos estatutarios;
- b) Si realizare actividades contrarias a la moral, al orden público, a las buenas costumbres y a la seguridad nacional;
- c) Si incurriere en infracciones graves a sus estatutos;
- d) Si dejare de otorgar títulos profesionales de aquellos que requieren haber obtenido previamente el grado de licenciado.

En la fundamentación del decreto respectivo deberá dejarse constancia de la causal que originó la cancelación de la personalidad jurídica y la revocación del reconocimiento oficial.

En los casos en que la causal respectiva se verifique sólo respecto de una o más carreras o sedes de una determinada universidad, el Ministerio podrá disponer que solamente se revoque el reconocimiento oficial respecto de la carrera o sede afectada, subsistiendo la personalidad jurídica y el reconocimiento oficial de la institución.

Será responsabilidad del Ministerio velar por el adecuado resguardo de la información acerca de los procesos iniciados en virtud de este artículo hasta que se haya dictado la resolución definitiva y no queden recursos pendientes por parte de la entidad afectada.

Art. 65. La sanción de cancelación de la personalidad jurídica implica la revocación del reconocimiento oficial.

Art. 66. La universidad se disolverá en la forma establecida en sus estatutos, sin perjuicio de la decisión de la autoridad competente que ordene la cancelación de su personalidad jurídica.

PÁRRAFO 3°

DEL RECONOCIMIENTO OFICIAL DE LOS INSTITUTOS PROFESIONALES

Art. 67. Los institutos profesionales que no sean creados por ley deberán organizarse como personas jurídicas de derecho privado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53 inciso segundo de esta ley.

Los instrumentos constitutivos de las personas jurídicas organizadoras de institutos profesionales deberán contemplar en todo caso lo siguiente:

- a) Individualización de sus organizadores;
- b) Indicación precisa del nombre y domicilio de la entidad;
- c) Fines que se propone;
- d) Medios económicos y financieros de que dispone para la realización de sus objetivos. Esto último deberá acreditarse ante el Consejo Nacional de Educación;
- e) Disposiciones que establezcan la estructura de la entidad, quiénes la integran, sus atribuciones y duración de los respectivos cargos. La forma de gobierno de la nueva entidad deberá excluir la participación con derecho a voto de los alumnos y de los funcionarios administrativos tanto en los órganos encargados de la gestión o dirección de ella, como en la elección de las autoridades unipersonales o colegiadas, y
- f) Disposiciones relativas a la disolución de la entidad y a la modificación de la escritura social.

Art. 68. Los institutos profesionales para solicitar el reconocimiento oficial deberán entregar al Ministerio de Educación una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo de la persona jurídica organizadora. El Ministerio inscribirá al instituto en un registro que llevará al efecto.

En dicho registro se anotará también las modificaciones al instrumento constitutivo, la disolución y la revocación del reconocimiento oficial del instituto profesional, cuando procediere.

En archivo separado se mantendrá copia de los instrumentos constitutivos y de sus estatutos.

El registro a que se refiere este artículo se entenderá practicado desde el momento de la entrega del instrumento constitutivo, para cuyo efecto el Ministerio debe autorizar una copia en la cual se acredita dicha fecha con el número del registro respectivo.

Art. 69. El Ministerio no podrá negar el registro de un instituto profesional. Sin embargo, dentro del plazo de noventa días, contado desde la fecha del registro, el Ministerio podrá objetar el instrumento constitutivo si no se ajustare a lo prescrito por la ley.

El instituto deberá conformar su instrumento constitutivo a las observaciones formuladas por el Ministerio de Educación dentro del plazo de sesenta días contado desde la fecha en que le fueron notificadas las objeciones.

Vencido este plazo sin que el instituto haya procedido a subsanar satisfactoriamente los reparos, el Ministerio mediante resolución fundada, ordenará su eliminación del registro respectivo.

Art. 70. Procederá asimismo, la eliminación del registro, si transcurrido el plazo de un año desde la fecha de la inscripción, el nuevo instituto no ha dado cumplimiento, por hechos que le sean imputables, a los requisitos exigidos por esta ley para obtener el reconocimiento oficial.

Art. 71. Las modificaciones del instrumento constitutivo deberán entregarse al Ministerio de Educación para su registro dentro del plazo de treinta días contado desde la fecha de la escritura pública de modificación respectiva, aplicándose en los demás lo que sea pertinente de los artículos 68 y 69 de la presente ley.

Art. 72. Los institutos profesionales se entenderán reconocidos oficialmente una vez que hubieren cumplido los siguientes requisitos:

- a) Estar inscritos en el Registro de Institutos Profesionales según lo establece el artículo 68;
- b) Contar con los recursos docentes, didácticos, económicos, financieros y físicos necesarios para cumplir sus fines, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Educación, y
- c) Contar con el certificado del Consejo Nacional de Educación en que conste que dicho organismo ha aprobado el respectivo proyecto institucional y los correspondientes programas y que llevará a efecto la verificación progresiva de su desarrollo institucional.

Art. 73. El Ministerio de Educación deberá, en un plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes requeridos, dictar el decreto de reconocimiento oficial o de rechazo. Si no lo hiciera, se entenderá que el instituto se encuentra reconocido oficialmente.

Los institutos profesionales sólo podrán iniciar sus actividades docentes una vez obtenido su reconocimiento oficial.

Art. 74. Por decreto supremo fundado del Ministerio de Educación previo acuerdo del Consejo Nacional de Educación, adoptado por mayoría de sus miembros, en sesión convocada a ese solo efecto, y escuchada la entidad afectada, se podrá revocar el reconocimiento oficial en los siguientes casos:

- a) Si la institución no cumple sus fines;
- b) Si realizare actividades contrarias a la moral, al orden público, a las buenas costumbres y a la seguridad nacional;
- c) Si incurriere en infracciones graves a lo establecido en su escritura social o en su reglamento académico, y
- d) Si dejare de otorgar títulos profesionales.

En la fundamentación del decreto respectivo deberá dejarse constancia de la causal que originó la revocación del reconocimiento oficial.

En los casos en que la causal respectiva se verifique sólo respecto de una o más carreras o sedes de un determinado instituto profesional, el Ministerio podrá disponer que solamente se revoque el reconocimiento oficial respecto de la carrera o sede afectada, subsistiendo el reconocimiento oficial de la institución.

Los institutos profesionales se disolverán en la forma establecida en sus estatutos, sin perjuicio de lo establecido precedentemente.

PÁRRAFO 4°

DEL RECONOCIMIENTO OFICIAL DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA

Art. 75. Los centros de formación técnica que no sean creados por ley deberán organizarse como personas jurídicas de derecho privado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53 inciso segundo de esta ley.

Los instrumentos constitutivos de las personas jurídicas organizadoras de centros de formación técnica deberán contemplar en todo caso lo siguiente:

- a) Individualización de sus organizadores;
- b) Indicación precisa del nombre y domicilio de la entidad;
- c) Fines que se propone;
- d) Medios económicos y financieros de que dispone para la realización de sus objetivos. Esto último deberá acreditarse ante el Consejo Nacional de Educación;
- e) Disposiciones que establezcan la estructura de la entidad, quiénes la integran, sus atribuciones y duración de los respectivos cargos. La forma de gobierno de la nueva entidad deberá excluir la participación con derecho a voto de los alumnos y de los funcionarios administrativos tanto en los órganos encargados de la gestión o dirección de ella, como en la elección de las autoridades unipersonales o colegiadas, y
- f) Disposiciones relativas a la disolución de la entidad y a la modificación de la escritura social.

Art. 76. Los centros de formación técnica para poder solicitar el reconocimiento oficial deberán entregar al Ministerio de Educación una copia del instrumento constitutivo de la persona jurídica organizadora debidamente autorizado.

El Ministerio de Educación con el solo mérito de los antecedentes mencionados inscribirá al centro de formación técnica en un registro que llevará al efecto.

En dicho registro se anotarán también las modificaciones al instrumento constitutivo, la disolución y la revocación del reconocimiento oficial del centro de formación técnica, cuando correspondiere.

En archivo separado se mantendrá copia del instrumento constitutivo y de sus modificaciones.

El registro a que se refiere este artículo, se entenderá practicado desde el momento de la entrega del instrumento constitutivo, para cuyo efecto, el Ministerio deberá autorizar una copia en la cual se acredite la fecha con el número del registro respectivo.

Art. 77. El Ministerio no podrá negar el registro de un centro de formación técnica. Sin embargo, dentro del plazo de noventa días contado desde la fecha del registro, el Ministerio podrá objetar el instrumento constitutivo si éste no se ajustare a lo prescrito por la ley.

El centro de formación técnica deberá conformar su instrumento constitutivo a las observaciones formuladas por el Ministerio dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha en que le fueron notificadas las objeciones.

Vencido este plazo sin que el centro haya procedido a subsanar satisfactoriamente los reparos, el Ministerio mediante resolución fundada, ordenará su eliminación del registro respectivo.

Art. 78. Las modificaciones del instrumento constitutivo deberán entregarse al Ministerio de Educación para su registro dentro del plazo de treinta días contado desde la fecha de la escritura

pública de modificación respectiva, aplicándose en lo demás lo que sea pertinente de los artículos 76 y 77 de la presente ley.

Art. 79. Los centros de formación técnica se entenderán reconocidos oficialmente una vez que hubieren cumplido los siguientes requisitos:

- a) Estar inscritos en el Registro de Centros de Formación Técnica según lo establece el artículo 76;
- b) Contar con los recursos docentes, didácticos, económicos, financieros y físicos necesarios para cumplir sus funciones, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Educación, y
- c) Contar con el certificado del Consejo Nacional de Educación en que conste que dicho organismo ha aprobado el respectivo proyecto institucional y los correspondientes programas y que llevará a efecto la verificación progresiva de su desarrollo institucional.

Art. 80. El Ministerio de Educación deberá, en un plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes requeridos, dictar el decreto de reconocimiento oficial o de rechazo. Si no lo hiciera se entenderá que el centro se encuentra reconocido oficialmente.

Los centros de formación técnica sólo podrán iniciar sus actividades docentes una vez obtenido su reconocimiento oficial.

Art. 81. Por decreto supremo fundado del Ministerio de Educación, previo acuerdo del Consejo Nacional de Educación adoptado por la mayoría de sus miembros en sesión convocada para ese solo efecto y escuchada la entidad afectada, se podrá revocar el reconocimiento oficial en los siguientes casos:

- a) Si la institución no cumple sus fines;
- b) Si realizare actividades contrarias a la moral, al orden público, a las buenas costumbres y a la seguridad nacional;
- c) Si incurriere en infracciones (sic: infracciones) graves a lo establecido en su escritura social o en su reglamento académico, y
- d) Si dejare de otorgar títulos de técnico de nivel superior.

En la fundamentación del decreto respectivo deberá dejarse constancia de la causal que originó la revocación del reconocimiento oficial.

En los casos en que la causal respectiva se verifique sólo respecto de una o más carreras o sedes de un determinado centro de formación técnica, el Ministerio podrá disponer que solamente se revoque el reconocimiento oficial respecto de la carrera o sede afectada, subsistiendo el reconocimiento oficial de la institución.

Los centros de formación técnica se disolverán en la forma establecida en sus estatutos, sin perjuicio de lo establecido precedentemente.

PÁRRAFO 5°

DEL RECONOCIMIENTO OFICIAL DE LOS TÍTULOS Y GRADOS QUE OTORGAN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAS FUERZAS DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Art. 82. Los establecimientos de educación superior de las Fuerzas Armadas, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, de Carabineros y de la Policía de Investigaciones de Chile desarrollan actividades docentes, de investigación y extensión de nivel superior, cuyo objetivo fundamental es formar profesionales y técnicos con los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones que les encomienda el artículo 101 de la Constitución Política.

La Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión, destinadas a incrementar los conocimientos en materias de defensa y seguridad del personal de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, de la Administración del Estado y del sector privado.

Art. 83. Las Academias de Guerra de las Fuerzas Armadas, las Academias Politécnicas Militar, Naval y Aeronáutica, la Escuela Técnica de la Dirección General de Aeronáutica Civil, la Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile y el Instituto Superior de la Policía de Investigaciones de Chile podrán otorgar, además de títulos profesionales, toda clase de grados académicos. En especial, podrán otorgar los grados de licenciado, magíster y doctor en los ámbitos inherentes a sus respectivos quehaceres profesionales.

La Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos podrá también otorgar toda clase de grados académicos.

Asimismo, la Escuela Militar, la Escuela Naval, la Escuela de Aviación, la Escuela de Carabineros y la Escuela de Investigaciones Policiales, en lo que corresponda a estudios superiores, podrán otorgar títulos profesionales propios de la especificidad de su función militar o policial, según sea el caso, de acuerdo con la naturaleza de la enseñanza impartida y en el ámbito de su competencia.

Estos títulos profesionales y grados académicos serán equivalentes, para todos los efectos legales, a los de similares características que otorguen las otras instituciones de educación reconocidas por el Estado, como universidades e institutos profesionales.

Art. 84. Las Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas, la Escuela Técnica Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Escuela de Suboficiales de Carabineros podrán otorgar títulos técnicos de nivel superior según corresponda a la naturaleza de la enseñanza impartida y en el ámbito de su competencia.

Estos títulos técnicos de nivel superior de los establecimientos de educación superior, referidos en el inciso anterior, serán equivalentes a los de similar carácter conferidos por los demás establecimientos de educación superior y reconocidos como tales para todos los efectos legales.

TÍTULO IV

Del Consejo Nacional de Educación

Art. 85. Créase el Consejo Nacional de Educación, en adelante “el Consejo”, organismo autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación.

Art. 86. Serán funciones del Consejo, en materia de educación regular parvularia, básica y media, y en las modalidades de educación de adultos y especial o diferencial:

- a) Aprobar o formular observaciones fundadas a las bases curriculares para cada uno de los niveles de la educación regular parvularia, básica y media, y para las formaciones diferenciadas que existan o pudieren crearse en educación media, para las modalidades de educación de adultos y especial o diferencial, y para las modalidades que pudieren crearse.
- b) Aprobar o formular observaciones a las adecuaciones curriculares para poblaciones específicas, incluidas, entre otras, los pueblos originarios y los talentos.
- c) Aprobar los planes y programas para la educación básica y media, y para la educación de adultos, elaborados por el Ministerio de Educación. Dichos planes y programas serán obligatorios para aquellos establecimientos que no tengan propios.
- d) Servir de única instancia en los procesos de reclamación de las decisiones del Ministerio de Educación de objetar los planes y programas que se le presenten para su aprobación.
- e) Informar favorablemente o con observaciones el plan de evaluación de los objetivos de aprendizaje determinados en las bases curriculares de educación básica y media.
- f) Informar favorablemente o con observaciones los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.
- g) Informar favorablemente o con observaciones las normas sobre calificación y promoción, dictadas por el Ministerio de Educación.
- h) Asesorar al Ministro de Educación en las materias que éste le consulte.
- i) Las demás que esta ley y leyes especiales establezcan.

En los casos de las letras a), b), c), e), f) y g), el Consejo deberá pronunciarse en el plazo máximo de sesenta días contado desde la recepción de la solicitud respectiva. Si el Consejo no se pronunciare dentro del plazo indicado, se entenderá aprobada dicha solicitud.

Cuando el Consejo formulare observaciones, el Ministerio de Educación deberá reingresar la solicitud, informando acerca de la forma en que fueron subsanadas, teniendo el Consejo un plazo máximo de cuarenta y cinco días, contado desde el reingreso de la solicitud, para aprobarla o rechazarla.

Art. 87. Serán funciones del Consejo, en materia de educación superior:

- a) Administrar el sistema de licenciamiento de las nuevas instituciones de educación superior, en conformidad a las normas establecidas en la ley.

- b) Pronunciarse sobre los proyectos institucionales presentados por las nuevas instituciones de educación superior para efectos de su reconocimiento oficial.
- c) Verificar el desarrollo de los proyectos institucionales de las nuevas instituciones de educación superior que hayan sido aprobados.
- d) Establecer sistemas de examinación selectiva para las asignaturas o cursos de las carreras impartidas por las instituciones de educación adscritas a procesos de licenciamiento. Esta examinación tendrá por objeto evaluar el cumplimiento de los planes y programas de estudio y el rendimiento de los alumnos.
- e) Solicitar al Ministerio de Educación, de manera fundada, la revocación del reconocimiento oficial de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica en proceso de licenciamiento.
- f) Administrar el proceso de revocación del reconocimiento oficial de las instituciones adscritas al sistema de licenciamiento, velando especialmente por la continuidad de estudios de los alumnos matriculados. Asimismo, le corresponderá la administración de los procesos de titulación pendientes, el otorgamiento de las certificaciones académicas que correspondan, y el resguardo de los registros curriculares y los planes y programas de las carreras de la institución.
- g) Apoyar al Ministerio de Educación en la administración de los procesos de cierre de las instituciones de educación superior autónomas, especialmente en lo que dice relación con los procesos de titulación de los estudiantes que se encuentran en esa etapa de sus estudios.
- h) Servir de instancia de apelación respecto de las decisiones de la Comisión Nacional de Acreditación, de conformidad a la ley N° 20.129.
- i) Informar al Ministerio de Educación sobre el cierre de las instituciones autónomas de educación superior, sus sedes o carreras, a pedido de éste, de acuerdo a las disposiciones de la ley N° 20.129.
- j) Las demás que establezca la ley.

Art. 88. El Consejo estará compuesto por diez miembros, todos los cuales deberán ser académicos, docentes o profesionales destacados, que cuenten con una amplia trayectoria en docencia y gestión educacional, y con especialización en educación, ciencia, tecnología, gestión y administración, o en humanidades y ciencias sociales.

Art. 89. El Consejo estará integrado por:

- a) Un académico o profesional de reconocida trayectoria, designado por el Presidente de la República, que cumplirá las funciones de Presidente del Consejo.
- b) Dos profesionales de la educación que ejerzan labores docentes en el ámbito municipal y particular respectivamente, designados por el Presidente de la República, previa consulta, en el caso de al menos uno de ellos, a la organización gremial más representativa de los profesionales de la educación.
- c) Cuatro académicos o profesionales de reconocido prestigio propuestos por el Presidente de la República para ser ratificados en el Senado por los dos tercios de los senadores en una sola votación, debiendo dos de ellos contar con un reconocido prestigio en el área de la educación parvularia, básica o media.

- d) Dos académicos, designados, uno por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas y otro elegido por los rectores de las universidades privadas autónomas acreditadas en reunión citada para ese efecto por el Jefe de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación.
- e) Un académico designado por los Institutos Profesionales y los Centros de Formación Técnica acreditados, en reunión citada para ese efecto por el Jefe de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación.

Los consejeros señalados en la letra b) serán designados de dos ternas que elaborará el Consejo de Alta Dirección Pública, debiendo una de ellas conformarse por docentes que ejerzan labores en la educación municipal y la otra por docentes que ejerzan labores en la educación particular.

Los consejeros propuestos por el Presidente de la República, de conformidad a lo dispuesto en la letra c), serán elegidos por éste de un total de cuatro ternas que elaborará el Consejo de Alta Dirección Pública.

Los miembros del Consejo durarán seis años en sus cargos y no podrán ser designados nuevamente para un nuevo periodo. El Consejo se renovará por mitades cada tres años, de acuerdo al mecanismo de alternancia que se defina en el reglamento de la ley.

Para sesionar, el Consejo requerirá de la mayoría absoluta de sus integrantes y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros presentes. En caso de empate, dirimirá el voto de su Presidente.

El reglamento a que se refiere el artículo 102 de la presente ley, establecerá el mecanismo de subrogación del Presidente del Consejo y los reemplazos de los consejeros cuando proceda.

Los consejeros tendrán derecho a percibir una dieta equivalente a quince unidades de fomento por cada sesión a la que asistan, con un máximo de sesenta de dichas unidades por mes calendario. Esta dieta será compatible con otros ingresos que perciba el consejero.

Art. 90. Habrá un Secretario Ejecutivo del Consejo, designado por este organismo, que será su Ministro de Fe y deberá cumplir sus acuerdos, pudiendo, para tales efectos, celebrar los actos y contratos que sean necesarios.

El Secretario Ejecutivo actuará como tal en las sesiones del Consejo Directivo, con derecho a voz.

Art. 91. El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que realizará las tareas que este organismo le encomiende para el cumplimiento de sus atribuciones.

El Secretario Ejecutivo del Consejo dirigirá la Secretaría Técnica.

Art. 92. La Secretaría Técnica tendrá una planta de personal compuesta por un Secretario Ejecutivo, cuatro profesionales, dos administrativos y un auxiliar.

El personal se regirá por el derecho laboral común y sus remuneraciones serán equivalentes, respectivamente, a los grados de la Escala Única de Sueldos de la Administración Pública que se indican: Al Grado 3° Directivo Profesional, la del Secretario Ejecutivo; al Grado 4° Profesional, las de dos

profesionales; al Grado 5° Profesional, las de los otros dos profesionales; al Grado 14° No Profesional, las de los dos administrativos, y al Grado 19° No Profesional, la del auxiliar.

Corresponderá al Secretario Ejecutivo proveer el resto de los cargos de la planta de personal. El Secretario Ejecutivo estará facultado, asimismo, para designar personal adicional a contrata, asimilado a un grado de la planta o a honorarios, cuando las funciones del Consejo lo requieran.

Art. 93. Es incompatible con la calidad de miembro del Consejo:

- a) Ser representante legal, gerente, administrador o miembro de un directorio de la entidad sostenedora de algún establecimiento educacional que imparta enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica o media.
- b) Desempeñar cargos directivos superiores en una institución de educación superior. Para estos efectos, se considerarán cargos directivos superiores los de Rector y miembro de las juntas directivas o consultivas, cualquiera sea su denominación, de las Instituciones de Educación Superior.
- c) Ser miembro de la Comisión Nacional de Acreditación.
- d) Ejercer el cargo de Senador, Diputado, Consejero Regional, Alcalde o Concejal.

Art. 94. Todo miembro del Consejo respecto del cual se configure algún tipo de inhabilidad o se produzca algún hecho, cualquiera sea su naturaleza, que le reste imparcialidad en sus decisiones o informes, deberá informarlo de inmediato al Secretario Ejecutivo, quien procederá a dejar constancia en actas de las inhabilidades o hechos que concurren. Deberá, asimismo, comunicarlo a los demás integrantes del Consejo, absteniéndose en el acto de conocer del asunto respecto del cual se configura la causal.

La inhabilidad específica a que se refiere el inciso anterior se configura respecto del consejero que, en el caso particular sometido a su conocimiento, se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Desarrollar actividades que impliquen algún vínculo patrimonial o laboral con el o los establecimientos educacionales o instituciones de educación superior correspondientes.
- b) Mantener con el o los establecimientos educacionales o instituciones de educación superior correspondientes alguna de las relaciones descritas en los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la ley N° 18.045.
- c) Desempeñarse como evaluador, a cualquier título, de la o las instituciones de educación superior correspondientes sujetas al régimen de acreditación contemplado en la ley N° 20.129.
- d) Participar en la agencia acreditadora cuyo informe conozca el Consejo, ya sea en cuanto a su propiedad o intereses patrimoniales, o desarrollar labores remuneradas en ella.
- e) Desempeñarse como docente o académico en el o los establecimientos educacionales o instituciones de educación superior correspondientes.

Los miembros del Consejo respecto de los cuales se haya verificado alguna de las circunstancias antes descritas sin que se hubieren inhabilitado en el caso específico sometido a su conocimiento, en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, serán suspendidos en sus cargos y no podrán cumplir funciones similares en el Consejo por un periodo de cinco años.

Las inhabilidades de este artículo e incompatibilidades del artículo anterior serán igualmente aplicables al Secretario Ejecutivo y a los miembros de la Secretaría Técnica.

A los consejeros les estará prohibida la prestación personal de servicios, incluidas asesorías y participación en directorios y, en general, la mantención de cualquier vínculo comercial o patrimonial con alguna de las instituciones respecto de las cuales el Consejo haya adoptado alguna decisión en la que el consejero respectivo haya concurrido con su voto dentro de los seis meses anteriores al cese de sus funciones en el Consejo.

La inhabilidad a que se refiere el inciso anterior se extenderá por seis meses contados desde el cese efectivo de funciones.

La infracción a lo establecido en los incisos precedentes, será sancionada con una multa, a beneficio fiscal, de 300 unidades tributarias mensuales, para la persona natural infractora, y de 1.000 unidades tributarias mensuales para la institución de educación superior que hubiere efectuado la contratación a que hacen referencia los incisos precedentes.

El Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Educación tendrán la obligación de interponer la respectiva acción contra la persona que incurra en la prohibición establecida en el inciso quinto de este artículo.

De las infracciones a lo establecido en los incisos quinto y sexto de este artículo conocerán los juzgados de letras del domicilio del infractor y se tramitarán de acuerdo a las normas del juicio sumario del Título XI del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil.

Art. 95. El patrimonio del Consejo estará formado por:

- a) Los fondos que la Ley de Presupuestos u otras leyes especiales le asignen.
- b) Los aranceles que perciba de acuerdo a esta ley.
- c) Los bienes que el Consejo adquiera a cualquier título y las rentas provenientes de éstos.
- d) Los ingresos que perciba por la prestación de servicios.
- e) Las donaciones o cualquier tipo de ingresos que reciba de personas naturales o jurídicas. Estas donaciones o ingresos estarán exentos de toda contribución o impuesto de cualquier naturaleza y las donaciones quedarán exentas del trámite de insinuación.

Art. 96. Anualmente se fijarán, por acuerdo del Consejo, los montos de los aranceles que éste cobrará por los procesos de licenciamiento y acreditación. Con todo, dichos aranceles no podrán sobrepasar los siguientes montos máximos:

Licenciamiento		
1	Proyecto Institucional Nuevo	100 UTM
2	Carrera nueva	40 UTM
3	Verificación Anual	150 UTM
		Más un cobro adicional de 0,1 UTM por alumno matriculado en la institución
4	Examinación	7 UTM por carrera examinada, con un tope máximo de 42 UTM por institución. Más un cobro adicional de 0,1 UTM por alumno matriculado en las carreras examinadas
Acreditación		15% monto
Apelaciones Institucional		Arancel Acreditación
Carreras Pregrado		15% monto
Carreras Postgrado		Arancel Acreditación
Agencias		15% monto
		Arancel Acreditación
		15% monto
		Arancel acreditación

Los aranceles fijados en este artículo podrán pagarse hasta en diez mensualidades.

Dichos aranceles constituirán ingresos propios del Consejo Nacional de Educación.

Art. 97. El licenciamiento comprende la aprobación del proyecto institucional y el proceso que permite evaluar el avance y concreción del proyecto educativo de la nueva entidad, a través de variables significativas de su desarrollo, tales como docentes, didácticas, técnico-pedagógicas, programas de estudios, físicos y de infraestructura, así como los recursos económicos y financieros necesarios para otorgar los grados académicos y los títulos de que se trate.

Las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica que hayan obtenido su total autonomía podrán voluntariamente entregar al Consejo los antecedentes necesarios para los efectos de proporcionar una adecuada información a los usuarios del sistema.

Art. 98. Las nuevas entidades de educación superior deberán presentar al Consejo un proyecto de desarrollo institucional, conforme a lo señalado en el inciso primero del artículo anterior.

El Consejo deberá pronunciarse sobre dicho proyecto en un plazo máximo de noventa días contado desde su recepción, aprobándolo o formulándole observaciones fundadas. Si no se pronunciare dentro de dicho plazo, se considerará aprobado el proyecto.

Si formulare observaciones, las entidades de educación superior tendrán un plazo de sesenta días, contado desde la notificación de éstas, para conformar su proyecto a dichas observaciones. Si así no lo hicieren, el proyecto se tendrá por no presentado.

El Consejo tendrá un plazo de sesenta días, contado desde la fecha de la respuesta a las observaciones, para pronunciarse sobre ellas. Si no lo hiciere, se aplicará lo señalado en el inciso segundo de este artículo.

El Consejo deberá certificar la aprobación o rechazo del proyecto debidamente fundado, enviando copia al Ministerio de Educación.

Art. 99. El Consejo verificará el desarrollo del proyecto institucional aprobado. Dicho Consejo comprobará el cumplimiento del proyecto durante un período de seis años.

El Consejo, anualmente, deberá emitir un informe sobre el estado de avance del proyecto, haciendo las observaciones fundadas que le merezca su desarrollo y fijando plazos para subsanarlas. Sin perjuicio de lo anterior, hará evaluaciones parciales y requerirá las informaciones pertinentes.

En caso que las observaciones formuladas no se subsanen oportunamente, el Consejo dispondrá, por el periodo que determine, la suspensión del ingreso de nuevos alumnos a todas o a algunas de las carreras que la institución imparta. Si las observaciones reiteradas se refieren a situaciones que afecten el desempeño de una o más carreras o sedes de la institución, el Consejo podrá solicitar al Ministerio de Educación la revocación del reconocimiento oficial de tales sedes o carreras.

Cuando el incumplimiento reiterado de las observaciones formuladas por el Consejo afectare el desempeño general de la institución, el Consejo podrá solicitar fundadamente al Ministerio de Educación la revocación del reconocimiento oficial de la respectiva universidad, instituto profesional o centro de formación técnica.

Art. 100. Las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica que, al cabo de seis años de licenciamiento hubieren desarrollado su proyecto satisfactoriamente a juicio del Consejo, alcanzarán su plena autonomía y podrán otorgar toda clase de títulos y grados académicos en forma independiente, lo que deberá ser certificado por éste.

En caso contrario, podrá ampliar el período de verificación hasta por cinco años. Si transcurrido el nuevo plazo, la entidad de educación superior no diere cumplimiento a los requerimientos del Consejo, éste deberá solicitar fundadamente al Ministerio de Educación la revocación del reconocimiento oficial.

Art. 101. Durante el período de licenciamiento, las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica deberán seguir el mismo procedimiento inicial respecto de otros grados de licenciado, de títulos profesionales o de títulos técnicos de nivel superior que deseen otorgar.

Art. 102. El Consejo se regirá por un reglamento que fijará los tipos y periodicidad de las sesiones, las modalidades de funcionamiento interno, los quórum de sesión y de acuerdo, y las causales de pérdida del cargo.

TÍTULO V Normas finales

Art. 103. Los establecimientos educacionales de los niveles básico, común y especial, y media humanística-científica y técnico-profesional declarados cooperadores de la función educacional del Estado se considerarán de pleno derecho reconocidos oficialmente para los efectos de esta ley.

Art. 104. Se entiende por autonomía el derecho de cada establecimiento de educación superior a regirse por sí mismo, de conformidad con lo establecido en sus estatutos en todo lo concerniente al cumplimiento de sus finalidades y comprende la autonomía académica, económica y administrativa.

La autonomía académica incluye la potestad de las entidades de educación superior para decidir por sí mismas la forma como se cumplan sus funciones de docencia, investigación y extensión y la fijación de sus planes y programas de estudio.

La autonomía económica permite a dichos establecimientos disponer de sus recursos para satisfacer los fines que le son propios de acuerdo con sus estatutos y las leyes.

La autonomía administrativa faculta a cada establecimiento de educación superior para organizar su funcionamiento de la manera que estime más adecuada de conformidad con sus estatutos y las leyes.

Art. 105. La libertad académica incluye la facultad de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales, cumpliendo los requisitos establecidos por la ley, y la de buscar y enseñar la verdad conforme con los cánones de la razón y los métodos de la ciencia.

Art. 106. La autonomía y la libertad académica no autorizan a las entidades de educación superior para amparar ni fomentar acciones o conductas incompatibles con el orden jurídico ni permite actividades orientadas a propagar, directa o indirectamente, tendencia político partidista alguna.

Estas prerrogativas, por su esencia misma, excluyen el adoctrinamiento ideológico político, entendiéndose por tal la enseñanza y difusión que excedan los comunes términos de la información objetiva y de la discusión razonada, en las que se señalan las ventajas y las objeciones más conocidas a sistemas, doctrinas o puntos de vista.

Art. 107. Los recintos y lugares que ocupen las entidades de educación superior en la realización de sus funciones no podrán ser destinados ni utilizados para actos tendientes a propagar o ejecutar actividades perturbadoras para sus labores.

Corresponderá a las autoridades respectivas velar por el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior y arbitrar las medidas necesarias para evitar la utilización de dichos recintos y lugares para actividades prohibidas en el inciso precedente.

Art. 108. Los establecimientos de educación superior establecerán en sus respectivos estatutos los mecanismos que resguarden debidamente los principios a que se hace referencia en los artículos anteriores.

Art. 109. Las universidades existentes al 31 de diciembre de 1980 y las universidades e institutos profesionales que se derivaron de ellas y las sucesoras de algunas de ellas, mantendrán su carácter de tales y conservarán su plena autonomía.

Art. 110. Las universidades e institutos profesionales creados y organizados en virtud de las normas contenidas en los decretos con fuerza de ley N° 1 de 1980 y N° 5 de 1981, del Ministerio de Educación Pública, se considerarán de pleno derecho reconocidos oficialmente.

Las universidades e institutos profesionales que a la fecha de publicación de esta ley hubieren obtenido su autonomía de acuerdo a la legislación vigente la mantendrán de pleno derecho.

Art. 111. Las universidades e institutos profesionales que a la fecha de publicación de esta ley se encuentren afectos al sistema de examinación podrán optar por el sistema de licenciamiento establecido en la presente ley o mantenerse en las condiciones de examinación actualmente vigentes.

En todo caso, si las entidades referidas en el inciso anterior optaren por el licenciamiento, sólo deberán cumplir las normas sobre verificación progresiva del desarrollo de su proyecto institucional ante el Consejo Nacional de Educación. Si dichas entidades tienen un periodo de actividades docentes igual o inferior a seis años, se les considerará, para los efectos de la verificación de su proyecto, el tiempo transcurrido desde que iniciaron sus actividades.

Art. 112. Los centros de formación técnica creados y organizados en virtud de las normas contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 24 de 1981, del Ministerio de Educación Pública, se considerarán de pleno derecho reconocidos oficialmente para los efectos de esta ley.

Los centros de formación técnica, que se hayan creado de acuerdo al decreto con fuerza de ley N° 24, de 1981, del Ministerio de Educación Pública, que tengan un período de actividades docentes igual o inferior a seis años se les considerará para efectos de la verificación de su proyecto por el Ministerio de Educación, el tiempo transcurrido desde que iniciaron sus actividades.

Art. 113. Las universidades estatales existentes al 31 de diciembre de 1981 y las instituciones de educación superior, derivadas de éstas o sus sucesoras, conservarán su naturaleza de entidades autónomas con personalidad jurídica y con patrimonio propio.

Estas entidades se registrarán por las disposiciones del Título III de esta ley en lo que les fueran aplicables, por las leyes que hagan referencia a ellas, por sus respectivos estatutos y reglamentos en cuanto no sean contrarias a éstas y, supletoriamente, por las normas de derecho privado.

En materias académicas, económicas y administrativas estas universidades e institutos profesionales gozarán de plena autonomía.

Los estatutos, ordenanzas y reglamentos, decretos y resoluciones de las entidades a que se refiere este artículo referente a los académicos se entenderán modificados de pleno derecho, en todo lo que fueren contrarias a las disposiciones de esta ley y de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, y se considerarán estatutos de carácter especial para los efectos establecidos en su artículo 43, inciso segundo y el artículo 162 del Estatuto Administrativo de los funcionarios de la Administración del Estado.

Las adecuaciones necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero, se efectuarán por la autoridad, previo acuerdo del organismo colegiado superior de la respectiva entidad.

Art. 114. Las instituciones de enseñanza superior que reciban aporte fiscal deberán enviar, anualmente, al Ministerio de Educación la memoria explicativa de sus actividades y su balance.

Las instituciones de educación superior de carácter privado que cuenten con aporte fiscal deberán rendir cuenta al Ministerio de Educación sólo respecto de los fondos fiscales que hubieren recibido.

Artículos transitorios

Art. 1º. Los sostenedores de establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, y que cuenten con reconocimiento oficial a la fecha de publicación de la ley N° 20.370, deberán acreditar ante el Ministerio de Educación, el inicio de trámites para ajustarse a lo prescrito en la letra a) del artículo 46 de esta ley en el plazo de un año contado desde la fecha referida, debiendo concluir este proceso de adecuación en el plazo máximo de dos años desde la publicación de la ley N° 20.370. Durante este período, la calidad de sostenedor no podrá transferirse a ningún título ni transmitirse, salvo que la transferencia sea necesaria para la constitución de la persona jurídica sucesora de la persona natural.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso precedente, las municipalidades y corporaciones municipales quedarán sujetas a lo prescrito en la Ley Orgánica Constitucional sobre Municipalidades.

Art. 2º. Los sostenedores de establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación básica y media, y que cuenten con reconocimiento oficial a la fecha de publicación de la ley N° 20.370, deberán dar cumplimiento a lo prescrito en la letra e) del artículo 46 de esta ley en el plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de dichos estándares.

Art. 3º. Los sostenedores de establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación básica y media, y que cuenten con reconocimiento oficial a la fecha de publicación de la ley N° 20.370, deberán dar cumplimiento a lo establecido en las letras b), d), f) y g) del artículo 46 en el plazo de seis meses contado desde la entrada en vigencia de la ley N° 20.370. En el mismo plazo, los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en el nivel parvulario, y que cuenten con reconocimiento oficial a la fecha de publicación de la ley N° 20.370, deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en la letra b) del artículo 46 de la presente ley.

Art. 4°. Los sostenedores de establecimientos educacionales, para los efectos de dar cumplimiento a lo prescrito en la letra h) del artículo 46 de esta ley, deberán acreditar la solvencia requerida en ella o constituir, cuando sea necesario, las garantías reales o personales exigidas, en el plazo de un año contado desde la fecha de la publicación de la ley N° 20.370.

Art. 5°. Los establecimientos educacionales de las Instituciones de la Defensa Nacional que a la fecha de publicación de la ley N° 20.370 impartan educación media, deberán ajustarse a lo prescrito en los artículos 44 y 46 en el plazo de cuatro años contado desde la fecha referida.

Art. 6°. Los decretos supremos N° 40, de 1996; N° 220, de 1998, y N° 239, de 2004, todos del Ministerio de Educación, que establecen los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación básica, media y de adultos, respectivamente, y fijan normas generales para su aplicación, continuarán vigentes para dichos niveles de la educación regular y para la modalidad de adultos en tanto no se establezcan las nuevas bases curriculares de conformidad al Título II de esta ley.

Art. 7°. Con el objeto de permitir la renovación parcial de los integrantes del Consejo Nacional de Educación, serán designados por un periodo de tres años, los consejeros que a continuación se indican:

- a) El Presidente de dicho Consejo.
- b) Uno de los profesionales de la educación que se indican en la letra b) del artículo 89.
- c) El académico que se señala en la letra e) del artículo 89.

Asimismo, dos de los representantes nombrados por el Presidente de la República, previa ratificación del Senado, a que alude la letra c) del artículo 89, ejercerán por un periodo de tres años.

En el acto de designación o nombramiento, en su caso, deberá constar la circunstancia de ejercerse el cargo por este período especial de tres años.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 89 de la presente ley, los consejeros que hubieren sido designados por un periodo de tres años en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, cumplido dicho periodo podrán, excepcionalmente, ser nuevamente designados por un período de seis años.

El Consejo Nacional de Educación de que trata el título IV, será el sucesor legal del Consejo Superior de Educación establecido en el párrafo 2° del título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y el personal que labora en este último pasará a desempeñarse, sin solución de continuidad, y en la misma calidad en el primero, salvo las excepciones establecidas en esta ley.

Mientras no se efectúen los nombramientos de todos los integrantes del Consejo Nacional de Educación, continuarán en sus cargos los actuales integrantes del Consejo Superior de Educación.

Art. 8°. La estructura curricular establecida en el artículo 25 comenzará a regir a partir del año escolar que se inicie ocho años después de la entrada en vigencia de la ley N° 20.370.

A contar de dicho año escolar, los cursos de séptimo y octavo año de la enseñanza básica y primero, segundo, tercero y cuarto año de la enseñanza media pasarán a denominarse primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto año de la educación media, respectivamente.

En consecuencia, los alumnos que en el año escolar a que se refiere el inciso primero sean promovidos de sexto, séptimo y octavo año de la enseñanza básica y primero, segundo y tercer año de la enseñanza media lo serán a primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto año de la educación media, respectivamente.

Por su parte, los alumnos que en el año escolar anterior a la entrada en vigencia de la nueva estructura curricular cursen y sean promovidos de cuarto año de la enseñanza media, egresarán de ésta y recibirán la licencia de educación media.

Art. 9°. Tratándose de establecimientos educacionales que impartan exclusivamente enseñanza parvularia, el Ministerio de Educación podrá encomendar a otros organismos públicos relacionados o dependientes del mismo, la certificación del cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 46 de esta ley.

Art. 10. En tanto no entren en vigencia las normas que crean la Superintendencia de Educación y la Agencia de Calidad de la Educación, las facultades que la presente ley les otorga serán ejercidas por el Ministerio de Educación.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Mónica Jiménez de la Jara, Ministra de Educación.- Francisco Vidal Salinas, Ministro de Defensa Nacional.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Paula Quintana Meléndez, Ministra de Planificación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Cristián Martínez Ahumada, Subsecretario de Educación.

PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Hacienda

REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL (*)

LEY N° 20.449

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,
Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2010, de \$165.000 a \$172.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2010, de \$123.176 a \$128.402 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2010, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$106.435 a \$110.950.

Artículo 2°.- A contar del primer día del mes siguiente de la publicación de esta ley, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- De \$6.776 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$177.212.
- De \$4.902 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$177.212 y no exceda los \$298.028.
- De \$1.549 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$298.028 y no exceda los \$464.823.

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$464.823 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 03.07.2010.

Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

Artículo 3°.- Fijase en \$6.776 a contar del primer día del mes siguiente de la publicación de esta ley, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la ley N° 18.020.

Artículo 4°.- El mayor gasto que represente durante el año 2010 la aplicación de los artículos 2° y 3° de esta ley se financiará con cargo al presupuesto vigente de las respectivas instituciones del sector público y, en lo que faltare, con los recursos del Tesoro Público.”

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

Santiago, 1 de julio de 2010.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Rodrigo Álvarez Zenteno, Subsecretario de Hacienda.

PODER LEGISLATIVO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

OTORGA FACILIDADES PARA EL PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES EN EL TERRITORIO AFECTADO POR EL TERREMOTO Y MAREMOTO DEL 27 DE FEBRERO DE 2010^(*)

LEY N° 20.446

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Los empleadores que adeuden las cotizaciones establecidas en el decreto ley N° 3.500, de 1980, en el decreto ley N° 3.501, de 1980, en la ley N° 16.744, en la ley N° 19.728, en el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, en el artículo sexto transitorio de la ley N° 19.578, y en los artículos 163 y 164 del Código del Trabajo, correspondientes a remuneraciones que se pagaron o debieron pagarse durante el año 2009 y hasta el mes de mayo de 2010, podrán acogerse, por una sola vez, a las normas de los artículos siguientes para el pago de sus deudas previsionales.

Artículo 2°.- Los empleadores citados en el artículo anterior tendrán derecho a presentar una solicitud para acogerse a convenio para el pago de la deuda a que se refiere dicho artículo con la institución de seguridad social respectiva, dentro del plazo de 120 días contado desde la fecha de entrada en vigencia de esta ley, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Para tales efectos, la deuda estará constituida por las cotizaciones declaradas y no pagadas por remuneraciones devengadas desde el mes de enero de 2009 y hasta el mes de mayo de 2010, los intereses y reajustes del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, del artículo 186 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, del artículo 11 de la ley N° 19.728, y del artículo 22 de la ley N° 17.322, según corresponda.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 03.07.2010.

Se condonarán, mientras dure el convenio, los recargos del cincuenta por ciento a que se refieren los incisos undécimo y duodécimo del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, y los incisos cuarto y quinto del artículo 22 de la ley N° 17.322, sólo en el caso de las cuotas que hayan sido pagadas en forma oportuna. En los mismos términos se condonarán los recargos del cincuenta o veinte por ciento establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo 11 de la ley N° 19.728, y los recargos del veinte por ciento a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 186 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006.

Artículo 3°.- Los convenios se sujetarán a las siguientes disposiciones:

a) La deuda será liquidada en conformidad con las normas anteriores, al último día del mes antecedente a la celebración del convenio, y se expresará en unidades de fomento al valor que dicha unidad tenga a la fecha de liquidación. A partir de esa fecha la deuda devengará un interés anual equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional, según determine la Superintendencia de Pensiones.

b) El empleador podrá pagar la deuda hasta en dieciocho cuotas mensuales, iguales y sucesivas, expresadas en unidades de fomento, convertidas en pesos al día del pago. Los empleadores cuyo domicilio pertenezca a las Regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule y del Biobío, que hayan sufrido las consecuencias del sismo del 27 de febrero de 2010, podrán pagar la deuda hasta en veinticuatro cuotas mensuales. Dichos empleadores deberán acreditar que su domicilio pertenece a las regiones señaladas precedentemente y que sufrieron las consecuencias del sismo, mediante una declaración jurada, prestada ante cualquier ministro de fe de los establecidos en el inciso segundo del artículo 177 del Código del Trabajo. Copia de esta declaración deberá ser remitida a la Inspección del Trabajo respectiva.

c) El convenio deberá celebrarse dentro de los 60 días siguientes al de la presentación de la solicitud por parte del empleador, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo.

d) Para poder acogerse a convenio de pago el empleador deberá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas desde el mes de junio de 2010 en adelante. Los empleadores cuyo domicilio pertenezca a las Regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule y del Biobío, que hayan sufrido las consecuencias del sismo del 27 de febrero de 2010 y hayan acreditado tal situación mediante la declaración jurada a que se refiere la letra b) anterior, deberán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a remuneraciones devengadas desde el mes de celebración del convenio en adelante.

e) La primera cuota del convenio deberá pagarse dentro de los diez primeros días del mes subsiguiente al de la celebración del mismo, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo. En caso de que el pago se realice a través de un medio electrónico el plazo se extenderá hasta el día 13 del respectivo mes. Los empleadores cuyo domicilio pertenezca a las Regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule y del Biobío, que hayan sufrido las consecuencias del sismo del 27 de febrero de 2010 y hayan acreditado tal situación mediante la declaración jurada a que se refiere la letra b) anterior, deberán pagar

la primera cuota dentro de los diez o trece primeros días, según corresponda, del tercer mes contado desde el cumplimiento del plazo máximo tanto para la presentación de la solicitud, establecido en el artículo 2º, como para la celebración del convenio, establecido en la letra c) del presente artículo. Las restantes cuotas se pagarán en la misma oportunidad en que corresponda enterar las cotizaciones de conformidad a la ley N° 17.322, al artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, al artículo 185 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, y al artículo 10 de la ley N° 19.728.

f) El no pago oportuno por el empleador de tres cuotas del convenio o de cualquiera de las cotizaciones devengadas de remuneraciones que se han pagado o debido pagar a sus trabajadores desde el mes de junio de 2010 en adelante hará caducar el convenio y la institución acreedora deberá cobrar el total del saldo de la deuda a la fecha de su caducidad. Ésta se considerará de plazo vencido, con todos sus reajustes, intereses, multas y recargos, de acuerdo a la ley N° 17.322, al artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, a los artículos 185 y 186 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, o al artículo 11 de la ley N° 19.728, según corresponda.

g) El empleador podrá pagar la deuda anticipadamente, total o parcialmente. En estos casos se descontarán los intereses no devengados señalados en la letra a) de este inciso.

h) Los convenios de pago no producirán novación de la deuda primitiva del empleador.

i) En el caso de los convenios celebrados por cotizaciones del decreto ley N° 3.500, de 1980, si los intereses y reajustes pagados por el empleador resultaren ser inferiores a los que hubieren correspondido de acuerdo al artículo 19 del citado decreto ley, excluyendo, por el período incluido en el convenio, el recargo del cincuenta por ciento a que se refieren los incisos undécimo y duodécimo de ese artículo, se deberá pagar una cuota de ajuste cuyo monto será determinado por la institución de seguridad social y corresponderá a la diferencia entre ambos valores.

A su vez, en el caso de los convenios celebrados por cotizaciones de la ley N° 19.728, si los intereses y reajustes pagados por el empleador resultaren ser inferiores a los que hubieren correspondido de acuerdo al artículo 11 de la citada ley, excluyendo, por el período incluido en el convenio, el recargo del veinte o cincuenta por ciento a que se refieren los incisos segundo y tercero de ese artículo, se deberá pagar una cuota de ajuste cuyo monto será determinado por la institución de seguridad social y corresponderá a la diferencia entre ambos valores.

Del mismo modo, en el caso de los convenios celebrados por cotizaciones de salud del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, si los intereses y reajustes pagados por el empleador resultaren ser inferiores a los que hubieren correspondido de acuerdo al artículo 186 del citado decreto con fuerza de ley, excluyendo, por el período incluido en el convenio, el recargo del veinte por ciento a que se refieren los incisos segundo y tercero de ese artículo, se deberá pagar una cuota de ajuste cuyo monto será determinado por la institución de seguridad social y corresponderá a la diferencia entre ambos valores.

El pago de la cuota de ajuste señalada en los incisos anteriores deberá efectuarse dentro de los primeros 10 días del mes subsiguiente al pago de la última cuota pactada en el convenio.

Artículo 4°.- El haberse iniciado la cobranza judicial de las cotizaciones adeudadas por un empleador no impedirá que éste celebre los convenios a que se refiere el artículo anterior.

La celebración del convenio suspenderá el curso del juicio. Con todo, los embargos y medidas precautorias ya decretadas se mantendrán hasta que el convenio esté completamente cumplido.

Los plazos de prescripción de las acciones para el cobro de las cotizaciones previsionales a que se refiere el convenio, ejercidas por las instituciones de seguridad social, se interrumpirán desde la fecha de la celebración de éste.

Si el empleador incumpliere el convenio en cualquiera de sus partes, la institución acreedora deberá solicitar la continuación del juicio ya vigente. La omisión de este deber producirá los efectos señalados en el inciso tercero del artículo 4° bis de la ley N° 17.322.

Sin perjuicio de lo anterior, la institución ejecutante podrá optar por iniciar un nuevo juicio ejecutivo con arreglo a las disposiciones de la ley N° 17.322 y en cualquier caso no procederá el abandono de procedimiento.

Cuando el empleador haya dado oportuno y completo cumplimiento al convenio, la institución de seguridad social respectiva deberá dar cuenta del pago, solicitando el archivo de los antecedentes.

Las costas personales y procesales causadas en el juicio hasta el momento de su suspensión, sea que las hayan acordado las partes o las haya fijado el juez, se incorporarán a la respectiva liquidación de la deuda.

Artículo 5°.- La declaración de quiebra de un empleador dejará sin efecto de pleno derecho el convenio que éste hubiere celebrado de acuerdo con esta ley, debiendo verificarse el crédito correspondiente a aquellas cuotas del convenio que faltare por pagar, en conformidad al artículo 11 de la ley N° 17.322, el que se liquidará y tendrá el privilegio del artículo 61 del Código del Trabajo, del inciso séptimo del artículo 11 de la ley N° 19.728, y del inciso vigésimo segundo del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

No obstante, acordada la continuación total del giro del fallido y mientras ésta subsista, el saldo de la deuda podrá ser pagado de acuerdo a las condiciones del convenio establecidas de conformidad con la presente ley.

Artículo 6°.- Para efectos de la aplicación del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador que habiendo celebrado un convenio de aquellos a que se refiere esta ley quisiera poner término a la relación laboral con uno o más de sus trabajadores comprendidos en el referido convenio, deberá enterar previamente en la institución respectiva la parte del total de las cuotas del convenio que correspondan a las cotizaciones adeudadas al trabajador despedido, en los términos establecidos en el mencionado Código.

Artículo 7°.- Para efectos de lo señalado en el inciso vigésimo cuarto del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980, en el inciso primero del artículo 59 de la ley N° 19.728 y en el inciso primero del artículo 22 e) de la ley N° 17.322, se entenderá que el empleador se encuentra al día en el pago de

las cotizaciones afectas a los convenios establecidos en esta ley, siempre y cuando se encuentre al día en el pago de las cuotas establecidas en el referido convenio.

Artículo 8°.- Esta ley entrará en vigencia a contar de su publicación en el Diario Oficial. .

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

Santiago, 23 de junio de 2010.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Augusto Iglesias Palau, Subsecretario de Previsión Social.

PODER LEGISLATIVO
Ministerio del Interior
SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR

ESTABLECE COMO FERIADOS LOS DÍAS 17 Y 20 DE SEPTIEMBRE DE 2010^(*)

LEY N° 20.450

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

Proyecto de ley:

“Artículo único.- Decláranse feriados los días 17 y 20 de septiembre de 2010.”

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

Santiago, 13 de julio de 2010.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Rodrigo Hinzpeter Kirberg, Ministro del Interior.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Rodrigo Ubilla Mackenney, Subsecretario del Interior.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 19.07.2010.

PODER EJECUTIVO
Ministerio Secretaría General de la Presidencia

CREA COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL “MUJER, TRABAJO Y MATERNIDAD”^(*)

Decreto N° 64

Núm. 64.- Santiago, 20 de mayo de 2010.- Vistos: Los artículos 1° inciso cuarto, 24 y 32 N° 6, de la Constitución Política de la República de Chile; la resolución N° 1.600 de 2008, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

Considerando:

- 1° Que, por mandato de la Constitución Política de la República, corresponde al Presidente de la República el Gobierno y la administración del Estado;
- 2° Que el Estado se encuentra al servicio de la persona humana, siendo su tarea primordial y fundamental la promoción del bien común;
- 3° Que, para el cumplimiento de sus funciones, la administración del Estado cuenta con la colaboración de entidades y servicios públicos creados por ley;
- 4° Que Chile ocupa la posición 112, entre 134 países del mundo, en términos de oportunidades de ingreso para las mujeres, ubicándose, en consecuencia, a la altura de los países más atrasados del mundo en materia de desarrollo económico y social de las mujeres;
- 5° Que el desempleo de las mujeres en Chile es extraordinariamente alto, alcanzando el 31% la tasa de desempleo del decil de menores ingresos y, por su parte, sus sueldos son significativamente más bajos que los de los hombres en igual trabajo;
- 6° Que los costos de la maternidad están radicados exclusivamente en la contratación de las mujeres, lo cual obstaculiza su integración al mundo del trabajo remunerado formal, especialmente a las mujeres más vulnerables;
- 7° Que se debe fortalecer la familia, fomentando una mayor corresponsabilidad entre padre y madre en la crianza de los hijos comunes, a fin de procurar el cumplimiento de las obligaciones paternas y de facilitar el ejercicio del derecho de las mujeres al trabajo remunerado;
y
- 8° Que existe la obligación de garantizar el mejor cuidado posible de cada hijo,

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.07.2010.

Decreto:

Artículo 1°.- Créase una comisión asesora del Presidente de la República denominada “Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad”, en adelante, la Comisión, que tendrá la misión de asesorarlo en la identificación, formulación y ejecución de políticas, planes, programas, medidas y demás actividades relativas al mejoramiento y modernización de la legislación laboral relacionada con la protección de la maternidad, teniendo como objetivos principales la incorporación de la mujer al trabajo y el fortalecimiento de la familia.

Artículo 2°.- Para el cumplimiento de su función de asesorar al Presidente de la República en las materias antes indicadas, corresponderá a la Comisión, en especial las siguientes tareas:

1. Recomendar cambios en torno a los subsidios entregados con motivo de la enfermedad grave de los hijos menores de edad.
2. Revisar y proponer cambios a la normativa vigente en relación al costo que deben asumir las madres por las salas cunas de sus hijos.
3. Proponer cambios a la normativa vigente en relación al derecho a dar alimentos a los hijos y al fuero maternal.
4. Revisar la normativa vigente en torno al permiso pre y post natal y proponer modificaciones a la misma, tanto de los hijos biológicos como de los adoptivos y de los nacidos antes de la fecha de parto.
5. Revisar la normativa vigente que consagra el permiso paternal por nacimiento de un hijo y proponer reformas a la misma.
6. Revisar la normativa que consagra el permiso por concesión de tuición judicial o cuidado personal.

Artículo 3°.- La Comisión deberá dar cuenta al Presidente de la República del cumplimiento de las tareas señaladas en el artículo anterior, a más tardar el día 30 de julio de 2010, mediante la entrega de un informe final que contenga las proposiciones sobre las materias señaladas en el artículo anterior, quien lo hará público y adoptará las decisiones o iniciativas que estime pertinente.

Artículo 4°.- La Comisión tendrá un carácter pluralista y estará integrada por las siguientes personas:

1. Doña María Gracia Cariola Cubillos
2. Doña María Elena Valenzuela Ponce de León
3. Doña Paula Bedregal García
4. Don Osvaldo Larrañaga Jiménez
5. Doña Francisca Dussailant Lehmann
6. Doña Ana Bell Jaras
7. Doña Susana Carey Claro
8. Doña Carmen Domínguez Hidalgo
9. Don Álvaro Pizarro Maass
10. Doña Ximena Luengo Charadt
11. Doña Andrea Tokman Ramos

12. Don José Ramón Valente Vias
13. Don Rodrigo Cerda Norambuena
14. Don Ricardo Solari Saavedra

Además de los miembros anteriores, la Comisión podrá realizar audiencia en las cuales participen otros funcionarios de la Administración del Estado, así como representantes del sector privado y de la sociedad civil, si lo estimare conveniente para su buen funcionamiento.

Artículo 5°.- Entregado el informe al que se refiere el artículo tercero, la Comisión terminará su objetivo y quedará de pleno derecho disuelta.

Artículo 6°.- La Comisión será presidida por la señora María Gracia Cariola Cubillos quien estará a cargo de su conducción.

Artículo 7°.- La Comisión fijará las reglas para su adecuado funcionamiento en su sesión constitutiva, mediante acuerdo adoptado con el voto favorable de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 8°.- Los miembros de la Comisión desempeñarán sus funciones ad-honorem y su accionar no significa la creación de un cargo público.

Artículo 9°.- Las autoridades y directivos de los órganos de la Administración del Estado que colaboran con el Ejecutivo prestarán a la Comisión, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, toda la colaboración que ésta les solicite.

Artículo 10.- Para el buen funcionamiento de la Comisión y como organismo encargado de colaborar con el ejecutivo en temas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, incluida la adecuada proyección a las relaciones de la familia, el Servicio Nacional de la Mujer prestará el apoyo técnico y administrativo que sea necesario para el funcionamiento de la Comisión, actuando a través de doña Francisca Jünemann Pérez que se desempeñará como Secretaria de la Comisión y será responsable del correcto desarrollo de todas sus actividades.

Artículo 11.- El Servicio Nacional de la Mujer asume las tareas de la Secretaría Ejecutiva, quien será responsable del correcto desarrollo de todas sus actividades.

Artículo 12.- La Presidencia prestará el apoyo necesario al desarrollo de las actividades de la Comisión y asumirá los gastos derivados del funcionamiento de la misma.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Cristián Larroulet Vignau, Ministro Secretario General de la Presidencia.- Camila Merino Catalán, Ministra de Trabajo y Previsión Social.- Carolina Schmidt Zaldívar, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atte. a Ud., Claudio Alvarado Andrade, Subsecretario General de la Presidencia.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

PERMISOS SINDICALES. PACTO INNOMINADO ARTÍCULO 249 INCISO FINAL CÓDIGO DEL TRABAJO

DOCTRINA

La Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile (ENAER), reclama judicialmente del ordinario N° 4352, de 20 de octubre de 2009, dictado por la Dirección del Trabajo, en respuesta a la presentación del sindicato de la misma, el que sostiene que el otorgamiento de los permisos sindicales por parte de ENAER, que implica para los dirigentes del sindicato N° 2 la dedicación exclusiva a las labores propias de su cargo al interior del recinto de la empresa, bastando para ello cumplir con la obligación de registrar diariamente la hora de entrada y salida de dicho recinto, junto con el uso de un máximo de 12 horas semanales para realizar las referidas labores fuera del recinto de la empresa, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de los dirigentes, que el empleador ha otorgado por más de 2 años con la anuencia de la referida organización sindical constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador en forma unilateral suprima dicho beneficio.

La empresa alega que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo y a la Doctrina de la Dirección, el tiempo que ocupen los dirigentes en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa forma parte de las horas correspondientes a permisos sindicales y por ende dicho periodo debe ser remunerado por el sindicato respectivo.

Para emitir el pronunciamiento antes señalado, se realizó una fiscalización a la empresa reclamante en la que se constató que, desde la constitución del Sindicato N° 2 de ENAER, los dirigentes han hecho uso de permisos de tiempo completo para cumplir actividades sindicales. Este tiempo se divide en actividades al interior y fuera del recinto de la empresa. A contar del año 2007 son 12 horas semanales por cada director para actividades fuera de la empresa. Además, fue posible verificar que las remuneraciones mensuales han sido íntegramente pagadas a los directores de este Sindicato durante el

periodo revisado Septiembre 2006 a Julio 2009; que los dirigentes consignan asistencia diaria de ingreso y salida, cumpliendo con la jornada de trabajo semanal pactada, en el registro control de asistencia; y que en los comprobantes de pago de remuneraciones, se han descontado tiempos de atrasos y permisos no sindicales.

El 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, conociendo del reclamo interpuesto por ENAER, lo rechaza pues estima que de la propia prueba rendida por la demandante en el juicio, ratifica lo constatado por la Dirección del Trabajo en la fiscalización practicada al efecto, en orden a que el régimen descrito, existente entre septiembre de 2006 y julio de 2009, ha sido un acuerdo consensual entre sindicato y empresa que suspende respecto de los dirigentes la obligación de prestar servicios contratados y mantiene el deber del pago de remuneraciones por parte de la empresa.

Entiende el tribunal que el acuerdo antes señalado es jurídicamente procedente en el marco de lo dispuesto en el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, norma que aviene con un tipo de acuerdo entre el colectivo sindical y la empresa que no exige mayores formalidades, correspondiendo a pactos innominados en el marco de la negociación directa.

La reclamante recurre de nulidad en contra del fallo señalado, el que es rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, ya que el escrito del recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, apunta exclusivamente a la disconformidad con el hecho esencial establecido en el fallo, cual es la existencia del acuerdo de voluntades entre las partes, lo que escapa al ámbito de la causal esgrimida, pues ésta requiere sustancialmente que no se modifiquen las conclusiones fácticas de la sentencia recurrida, condición del todo incompatible con los presupuestos del recurso.

Termina la Corte de Apelaciones señalando que, la existencia de un acuerdo de voluntades entre las partes es consecuencia del uso, por parte del fallo recurrido, de la atribución que arranca del artículo 456 del Código del Trabajo, en orden a apreciar la prueba rendida conforme a la reglas de la sana crítica, por ello si la reclamante estima que al dejar establecido ese hecho el juez no respetó los parámetros a que esa norma lo somete, debió entonces valerse de la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del ramo.

Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Sentencia:

- 1.** En este procedimiento monitorio Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile deduce reclamación contra Ordinario 4352 de 20 de octubre de 2009 dictado por la Dirección del Trabajo, conforme los fundamentos que constan de la presentación respectiva, para que se deje sin efecto el mismo.
- 2.** La demandada ha contestado en la audiencia única pidiendo el rechazo de la demanda, con costas, reiterando los fundamentos contenidos en el Ordinario y señalando que su dictación

corresponde a la esfera de competencias que la ley le asigna en el DFL N° 2, Orgánica de la Dirección del Trabajo.

3. El pronunciamiento de la autoridad superior contenido en la resolución concluye que en relación con los dirigentes del Sindicato N° 2 de la Empresa Nacional de Aeronáutica existe un acuerdo en el marco de lo preceptuado por el artículo 249 inciso final que significa la dedicación exclusiva de éstos a las labores propias de su cargo, bastando cumplir la obligación de entrada y salida del recinto, junto con el uso máximo de 12 horas semanales por cada director fuera del recinto y dar aviso de sus ausencias.

4. Niega la empresa la existencia de un acuerdo y de la privación unilateral de algún derecho de los dirigentes sindicales.

5. Desde la fiscalización y de la propia reclamación queda asentado en el proceso que los dirigentes sindicales por un lapso de más de dos años no están obligados a la prestación efectiva de sus servicios sin perjuicio del sistema de registros, por lo que pueden destinar el tiempo contractualmente pactado a las labores de representación sindical, con remuneración de cargo de la empresa.

6. La prueba de la parte demandante confirma lo que la propia fiscalización dispuesta por la Dirección del Trabajo ha constatado, con ocasión de la reclamación del sindicato. Sobre este punto cabe concluir además:

a) que la empresa ha negociado directamente con otras directivas sindicales acuerdos para revertir un régimen de permisos similares (acuerdo sin fecha con Sindicato 1, en que dirigentes se comprometen a realizar labores productivas y declaración de dirigente también de otro sindicato que con fecha 5 de mayo de 2009 se compromete a ejecutarlas).

b) el elemento probatorio anterior resulta clarificador en orden a que en los hechos el régimen descrito en la fiscalización existente entre septiembre de 2006 y julio de 2009 ha sido un acuerdo consensual entre sindicato y empresa que suspende respecto de los dirigentes la obligación de prestar servicios contratados y mantiene el deber de pago de remuneración íntegra por parte de la empresa, sin perjuicio de descuentos frente a incumplimientos asociados al deber de registro (los que constan en la documentación allegada por la demandante).

c) Tal acuerdo no ha sido impugnado por conductas de relevancia jurídica por la demandante, desde que la mera solicitud esporádica de explicaciones y algunas amonestaciones, carecen de significación, si en el convencimiento de estarse de lado del derecho, no se ha estimado que se estaba frente a incumplimientos contractuales que ameritaran la exoneración, previa solicitud judicial. No inadvierte el sentenciador además, que los instrumentos presentados para probar estos antecedentes aislados se concentran coetáneamente en la época en que la demandante ha de haber cambiado su criterio y logra acuerdos con otros dirigentes para abocarlos a la ejecución efectivas de las labores pactadas.

7. El acuerdo asentado es entonces jurídicamente procedente en el marco de lo que dispone el artículo 249, inciso final del Código del Trabajo y –concordado como está entre las partes que la empresa demandada es de aquellas que por su carácter tiene prohibida por ley la negociación

colectiva– aviene con mayor razón con el tipo de pacto que justifica y da sentido a la actividad colectiva de los trabajadores.

En otros antecedentes, cuya objeto jurídico y antecedentes fácticos han sido iguales –salva la condición de la empresa antes anotada– este sentenciador ya ha emitido pronunciamiento en tal sentido (causa rol 2089-2005 del Octavo Juzgado del Trabajo), en la que se ha señalado, en concordancia con la tesis de la Administración, que la norma del artículo 249 citada aviene con un tipo de acuerdos entre el colectivo sindical y la empresa que no exige mayores formalidades, correspondiendo a pactos innominados en el marco de la negociación directa.

Por otra parte la supresión de la norma del artículo 247 del Código del Trabajo en su antiguo tenor, en cuanto sometía tal materia a la regulación en el instrumento colectivo, apoya la tesis precedente.

En los hechos, la aplicación práctica uniforme del régimen de permisos descritos a favor de los dirigentes del Sindicato de empresa señalado, es lógica y claramente demostrativa de la existencia de la obligación, y la aportación por parte de la demandante de un acuerdo con otro sindicato relativo a la modificación del régimen, confirma tanto la existencia del pacto, cuanto la forma cómo debe ser modificado, esto es con el concurso de voluntades de las partes a que alude el inciso final de la norma citada.

8. Que por otra parte, la demandada ha obrado en la esfera de sus facultades legales subordinada al mandato que le asigna el decreto ley 2 de 1967, sin invadir parcela jurisdiccional de otro órgano, desde que la labor de interpretación del sentido y alcance de las normas laborales se corresponde en el caso (en que ha sido requerido el pronunciamiento en un asunto específico), con el ejercicio propio de una labor de razonamiento práctico de aplicación del derecho relativamente (sic) al caso concreto, y se ha valido además de la facultad de fiscalización, para recabar antecedentes en el marco de lo que le es propio como autoridad normativa.

9. La prueba rendida por la parte demandante no modifica lo resuelto. La declaración de un testigo singular no desvirtúa los hechos constatados en la fiscalización.

Y de acuerdo además con lo que preceptúan los artículo 1, 3, 7 9, 247, 304, inciso segundo, 420, 496 y siguientes del Código del Trabajo, **se niega lugar a la reclamación**, sin costas.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Sólo en el caso que sea recurrida la presente sentencia, se ordenará la digitalización de los documentos acompañados por la parte demandante, en caso contrario, una vez ejecutoriada la presente sentencia, devuélvanse a la misma parte.

RIT: I-89-2009

RUC: 09- 4-0027797-1

Pronunciada por don ÁLVARO FELIPE FLORES MONARDES Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición del interviniente. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, veintiséis de abril de dos mil diez.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago

Santiago, nueve de julio de dos mil diez.

Vistos y teniendo presente:

1º. En representación de Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile –en adelante ENAER– se recurre de nulidad contra la sentencia que el veintiséis de abril último emitió el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en el RIT i-89-2009 RUC 0940027797-1, que incide en un procedimiento de reclamo efectuado por ENAER contra la Dirección del Trabajo a raíz del dictamen N° 4352, de 29 de octubre de 2.009, que se pronunció sobre la presentación que le había efectuado el presidente del Sindicato N° 2 de Trabajadores Productivos de ENAER.

Invoca “en primer lugar y en forma principal” (fojas 9) la causal del artículo 478 c) del Código del Trabajo. Luego y en sucesivas subsidiariedades se dice vulnerados los artículos 249, 505 y 7 del estatuto mencionado;

2º. Indispensable se hace un esclarecimiento de orden formal, consistente en que el recurso de nulidad solamente puede ser interpuesto al cobijo de una o más causas de invalidación establecidas expresamente por la ley; tan así, que para su proposición el artículo 479 exige precisión en esta materia.

Se ha esgrimido como motivo principal el del artículo 478 c), y a continuación, de manera subsidiaria, se achaca en forma directa y sin ampararse en una causal, la aplicación que el fallo efectúa de los artículos 249, 505 y 7 del Código del Trabajo.

Como fluye de esta sola exposición, la crítica al tratamiento de tales disposiciones del Código del Trabajo se ha hecho valer independiente de una causal, lo que obliga a su declaración de inadmisibilidad.

Siendo así, únicamente corresponde hacerse cargo de la especie c) del consabido artículo 478;

3º. Al desarrollarse el vicio se explica que el juez ha concluido que entre las partes existió un acuerdo, con lo cual estableció “una suerte de presunción que carece de requisito de gravedad, precisión y concordancia. Me explico, el Juez da por sentado que ha habido mutuo acuerdo entre empresa y Sindicato, para que los dirigentes no presten servicios” (fojas 9). Continúa señalando que el juez ha presumido “la existencia de un acuerdo, sin exigirse mayormente en la ponderación” (fojas 10) y que “ha realizado una errada calificación jurídica de los hechos, puesto que estima la existencia de un acuerdo, sin atender o exigir la presencia de hechos que permitan establecer en forma grave, precisa y concordante la coincidencia de voluntades entre empresa y sindicato ... En lo concreto, de los mismos hechos no aparece que haya existido un acuerdo como para liberar a los dirigentes del cumplimiento de su obligación de prestar servicios” (*idem*). Insiste en que no hay

“actos claros y precisos como para inferir un acuerdo ...” (*ibidem*) y, ya en lo conclusivo, que “no resulta constitutivo, indicativo o indiciario de acuerdo ... Por cuanto, para inferir que ha existido un acuerdo de voluntades se necesita la presencia de elementos que otorguen gravedad, precisión y concordancia a la conclusión, lo que en el caso concreto no se verifica en absoluto.” (fojas 11);

4°. Es fácil darse cuenta que el libelo de saneamiento está apuntando exclusivamente a la desconformidad con el hecho esencial establecido en el fallo, cual el de la existencia del acuerdo de voluntades entre las partes, perspectiva que escapa al ámbito de la única causal esgrimida, como lo es la del capítulo c) del artículo 478, toda vez que ésta requiere substancialmente que no se modifique las conclusiones fácticas de la sentencia recurrida, condición del todo incompatible con los presupuestos del libelo en estudio;

5°. En punto al referido acuerdo la sentencia expresa, en su considerando cinco, que de la fiscalización y de la propia reclamación queda asentado en el proceso que durante más de dos años los dirigentes sindicales no estuvieron obligados a la prestación efectiva de sus servicios; que la prueba de la demandante confirma lo que constató la propia fiscalización dispuesta por la Dirección del Trabajo (motivo sexto); que ha habido un acuerdo consensual entre sindicato y empresa, que suspende respecto de los dirigentes sindicales la obligación de prestar servicios contratados (argumento sexto b)). En el fundamento séptimo parte refiriéndose al “acuerdo asentado” y en su último párrafo reitera que determinados antecedentes “confirman tanto la existencia del pacto...” (fojas 3).

Ninguna duda cabe entonces que la existencia de un acuerdo de voluntades entre las partes es consecuencia del uso por parte del fallo de la atribución que arranca del artículo 456 del código, en orden a apreciar la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica.

Si al reclamante le ha parecido que al dejar sentado ese hecho el juez no respetó los parámetros a que esa norma lo somete, debió entonces valerse de la causal de la letra b) del mencionado artículo 478.

Tal como viene planteada la queja, no se trata de una calificación jurídica incorrecta, sino de hechos hipotéticamente mal acreditados.

Una razón más, entonces, para desestimar la invalidación.

En atención, también, a lo que prevén los artículos 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido contra la sentencia emitida por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el veintiséis de abril de dos mil diez, en estos autos RIC I-89-2009 RUC 0940027797-1, declarándose en consecuencia que ella **no es nula**.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro don Carlos Cerda Fernández.

N° 616-2.010.-

Pronunciada por la **Décima Sala de esta ltma. Corte de Apelaciones de Santiago**, integrada por el ministro señor Carlos Cerda Fernández, la fiscal judicial señora Clara Carrasco Andoníe y la abogada integrante señora María Eugenia Montt Retamales.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

ABOGADA

UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL

DIVISIÓN JURÍDICA

DEL DIARIO OFICIAL

23 junio

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

24 junio

- Resolución N° 606 exenta, de 18.06.2010, de la Dirección del Trabajo. Deja sin efecto resolución N° 1.005 exenta de 2009. Fija valor de reproducción de documentos y establece su cobro (*publicada en la edición anterior del Boletín*).

26 junio

- Decreto N° 630, de 04.06.2010, del Ministerio de Hacienda. Determina el aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones establecido mediante la ley N° 20.128.

29 junio

- Decreto N° 113, de 09.09.2009, del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba nuevo Estatuto General de la Cruz Roja Chilena.

2 julio

- Decreto con fuerza de ley N° 2, de 16.12.2009, del Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005 (*publicado en esta edición del Boletín*).

3 julio

- Ley N° 20.449. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.446. Otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales en el territorio afectado por el terremoto y maremoto del 27 de febrero de 2010 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.447. Introduce en la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional las adecuaciones necesarias para adaptarla a la ley N° 20.050, que reformó la Constitución Política de la República.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que introduce en la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional las adecuaciones necesarias para adaptarla a la ley N° 20.050, que reformó la Constitución Política de la República (Boletín N° 3962-07).

9 julio

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de julio de 2010 y 9 de agosto de 2010.

14 julio

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 7/2010. Determina interés corriente por el lapso que indica.

17 julio

- Decreto N° 64, de 20.05.2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Crea Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad" (*publicado en esta edición del Boletín*).

19 julio

- Ley N° 20.450. Establece como feriados los días 17 y 20 de septiembre de 2010 (*publicada en esta edición del Boletín*).

20 julio

- Decreto N° 258, de 23.06.10, del Ministerio de Educación. Modifica decreto N° 230 de 2007, que establece normas que regulan el Programa de Promoción de Talentos en Escuelas y Liceos.

21 julio

- Ley N° 20.445. Regulariza la nómina de armadores habilitados para operar en la pesquería de Pez Espada.
- Resolución N° 13 afecta, de 14.05.2010, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Aprueba Programa de Apoyo Social consistente en aporte extraordinario destinado a enfrentar la situación de emergencia producida por la catástrofe, para trabajadores desplazados del sector pesquero industrial, bajo la vigencia de la ley N° 19.713, regiones de Valparaíso y Bío Bío, año 2010, Manual de Procedimiento, Evaluación y Selección de beneficiarios.
- Resolución N° 15 afecta, de 23.06.2010, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Modifica Programa de Apoyo Social consistente en aporte extraordinario destinado a enfrentar la situación de emergencia producida por la catástrofe, para trabajadores desplazados del sector pesquero industrial, bajo la vigencia de la ley N° 19.713, regiones de Valparaíso y Bío Bío, año 2010, Manual de Procedimiento, Evaluación y Selección de beneficiarios.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Estatuto Docente. Remuneración Total Mínima. Reajuste IPC Negativo.	2843/042	29.06.2010	80
Personal no docente. Corporación Municipal. Feriado legal. Normas aplicables.	2844/043	29.06.2010	82
Reglamento interno. Consumo de Tabaco.	3029/044	12.07.2010	85
Derechos fundamentales. No discriminación en materia de remuneración.	3030/045	12.07.2010	88
Reglamento interno. Control consumo de drogas y alcohol.	3031/046	12.07.2010	93
Reglamento interno. Control consumo de drogas y alcohol.	3032/047	12.07.2010	103
Organización Sindical. Sindicato Empresa. Constitución. Quórum. Internos de Complejos Penitenciarios. Organización Sindical. Derecho de Sindicalización. Internos de Complejo Penitenciario. Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Internos de Complejo Penitenciario. Organización Sindical. Sindicato Establecimiento. Constitución. Quórum. Internos de Complejos Penitenciarios.	3033/048	12.07.2010	113

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIÓN TOTAL MÍNIMA. REAJUSTE IPC NEGATIVO.

2843/042, 29.06.2010

- 1) Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el período fijado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 4° de la ley N° 19.933, agregados por la letra b), del artículo 13 de la ley N° 20.158.
- 2) No procede rebajar el monto nominal de la Remuneración Total Mínima prevista en el Estatuto Docente y sus leyes complementarias para los profesionales de la educación, por aplicación de la citada norma legal, cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 4°, incisos 3°, 4° y 5°.

Mediante Ordinario del antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si para los efectos de dar aplicación a los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 4° de la ley N° 19.933, agregados por la letra b), del artículo 13 de la ley N° 20.158, que fija el monto de la Remuneración Total Mínima, para los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente, excluidos aquellos dependientes de los colegios particulares pagados, resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan registrado en el respectivo período.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., que los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 4° de la ley N° 19.933, prescriben:

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

“A partir del año 2008 y hasta el 2010, en los meses de enero de cada año, el valor de la Remuneración Total Mínima determinada para el año 2007, se reajustará en la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre los meses de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que el legislador estableció un calendario de reajustabilidad anual de la Remuneración Total Mínima de los profesionales de la educación, entre los años 2008 y 2010, que opera conforme a la variación que experimente el I.P.C. entregado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre los meses de enero a diciembre del año anterior.

Ahora bien, la consulta específica que se plantea dice relación con la facultad que asistiría a los empleadores del sector municipal y particular subvencionado y técnico profesional del D.L. 3166 de 1980, para rebajar en enero de 2010 la Remuneración Total Minina de los profesionales de la

educación, cuando por aplicación de la norma legal precedentemente transcrita y comentada para la anualidad respectiva ha resultado un I.P.C. negativo.

Lo anterior, máxime si los empleadores de conformidad con las disposiciones que regulan la materia, han visto incrementadas, a partir de diciembre de 2009, las subvenciones que perciben, entre otros, para el pago de remuneraciones, en un 4,5%.

Al respecto, es del caso hacer presente que el reajuste indicado no alcanza a la Remuneración Total Mínima, que como se expresara, está afecta a un sistema especial, tanto en cuanto al período a reajustar como al monto del mismo.

Sobre el particular, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 2395/106, de 08.06.2004, 3864/0143, de 16.09.03; 2928/076, de 23.07.03 y 2643/124, de 13.07.01, cuyas copias se adjuntan, ha determinado que en el evento de que las partes hayan pactado una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el I.P.C. durante un período determinado, el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas.

La misma jurisprudencia agrega que dicha conclusión no puede verse alterada por la circunstancia que durante algún mes del período pactado por las partes, el referido organismo hubiere registrado una variación negativa, habida consideración de que por expresa disposición de aquellas, debe considerarse la variación experimentada en el período completo que hubieren convenido para tales efectos.

En armonía con la doctrina precedentemente citada es que esta Dirección ha concluido que no resulta jurídicamente procedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en un contrato colectivo frente a situaciones en que el I.P.C. del período completo comprendido en la cláusula de reajustabilidad de que se trate, ha resultado negativo.

Cabe hacer presente que, si bien la jurisprudencia invocada está referida a sistemas de reajustes de naturaleza convencional, igualmente resulta aplicable a aquellos establecidos por ley, toda vez que la circunstancia de que en nuestra legislación se haya creado un mecanismo destinado a mejorar el sistema remuneracional de los profesionales de la educación, en especial la Remuneración Total Mínima, que constituye el Ingreso Mínimo que mensualmente deben percibir los profesionales de la educación, excluidos aquellos que laboran en establecimientos particulares pagados, en caso alguno procede disminuirla, con lo cual queda de manifiesto que su intención ha sido la de proteger el objetivo jurídico, social y económico que inspira nuestro ordenamiento jurídico laboral, cual es, el de beneficiarlos y jamás perjudicarles.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada, cúpleme informar a Ud. que:

Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el periodo fijado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 4° la ley N° 19.933, agregados por la letra b), del artículo 13 de la ley N° 20.158.

2) No procede rebajar el monto nominal de la Remuneración Total Mínima prevista en el Estatuto Docente y sus leyes complementarias para los profesionales de la educación, por aplicación de la citada norma legal, cuando la variación del I.P.C. del período comprendido en ella ha resultado negativa.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**PERSONAL NO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. FERIADO LEGAL. NORMAS APLICABLES.
2844/043, 29.06.2010**

- 1) El personal asistente de la educación que presta servicios en establecimientos educacionales administrados directamente por las Corporaciones Municipales, debe hacer uso de su feriado legal de quince días hábiles o de veinte días hábiles, tratándose de quienes laboran en la Undécima Región, Duodécima Región y en la Provincia de Palena, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o, el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.
- 2) El referido personal tendrá derecho a feriado, íntegramente por los meses de enero y febrero, en la medida que las partes así lo hubieren pactado expresamente o se haya configurado una cláusula tácita entre la Corporación Municipal y cada asistente de la educación, individualmente considerado, en los términos que se indican.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 74. Ley N° 19.464, artículo 4° inciso 1°.

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

- 1) Normas legales a que se encuentran afectos, en materia de feriado, los asistentes de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.
- 2) Si la circunstancia de que en los últimos años los establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal hayan permanecido cerrados los meses de enero y febrero, por razones de cierre y reparaciones de los mismos, implica que el personal asistente de la educación haya adquirido en forma tácita el derecho a feriado legal por dichos meses.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que la ley N° 19.464 que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal asistente de la educa-

ción que presta servicios en los establecimientos educacionales que en la misma indica, establece en su artículo 4º, inciso 1º:

“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 18.883”.

Del precepto anotado se infiere que el personal asistente de la educación se encuentra regido en sus relaciones laborales con el empleador, por las normas generales contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, por las disposiciones especiales establecidas en la ley N° 19.464, entre ellas, el incremento de remuneraciones y, por las normas sobre permisos y licencias establecidas en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, esto es, en la ley N° 18.883.

Ahora bien, considerando que dentro de la normativa de la ley N° 19.464, no se encuentra contemplada la figura del feriado, y que la aplicabilidad de la ley N° 18.883 se encuentra referida sólo a los permisos y licencias, se hace necesario recurrir al respecto a las normas contenidas en el Código del Trabajo, en particular al artículo 74, que prevé:

“No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato”.

De la disposición legal transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que interrumpen sus funciones durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma legal, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales entre los meses de enero y febrero de cada año.

Lo expuesto, siempre y cuando la inactividad en el respectivo período no sea inferior al feriado anual que reconoce el Código del Trabajo, esto es, de quince días hábiles.

De esta manera, entonces, considerando que los establecimientos educacionales interrumpen sus actividades escolares entre los meses de enero y febrero o, durante el período que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, preciso es sostener que los asistentes de la educación que prestan servicios en los mismos deben necesariamente hacer uso de su feriado legal de quince días hábiles o de veinte días hábiles tratándose de quienes laboran en la Undécima Región, Duodécima Región y en la Provincia de Palena, durante el referido período de interrupción de las actividades escolares, sin que proceda, por ende, su concesión en una época distinta a la de aquella.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho a hacer uso, dentro del mismo período de interrupción, de los días adicionales que por concepto de feriado progresivo tengan derecho los referidos trabajadores en los términos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo.

Es del caso hacer presente, que para la aplicación del artículo 74, antes transcrito y comentado, no procede considerar los períodos de suspensión de las actividades escolares en el resto del año, como lo son, las vacaciones de invierno y fiestas patrias, que constituyen períodos de descanso sólo para los alumnos, encontrándose por tanto los trabajadores obligados a prestar servicios y el empleador a pagar la remuneración convenida durante los referidos períodos.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, prescribe:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales.

De esta suerte, como el contrato de trabajo se caracteriza por ser consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino, además, aquellas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aun más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

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

Atendido lo expuesto precedentemente y considerando que el contrato de trabajo vincula al empleador con cada trabajador individualmente considerado, no cabe sino concluir que la citada doctrina sólo debe aplicarse en cada situación particular, previa comprobación de las circunstancias que la hacen procedente.

De esta suerte, si en la especie la Corporación Municipal respectiva hubiere otorgado a los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de la misma, un número de días de feriado superior al legal, por todo el período de interrupción de las actividades escolares, tal situación habría configurado una cláusula tácita, al respecto, la que en todo caso, tal como ya se dijera, debe ser analizada y aplicada respecto de cada trabajador, individualmente considerado.

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

1) El personal asistente de la educación que presta servicios en establecimientos educacionales administrados directamente por las Corporaciones Municipales, debe hacer uso de su feriado legal de quince días hábiles o de veinte días hábiles tratándose de quienes laboran en la Undécima Región, Duodécima Región y en la Provincia de Palena, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o, el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

2) El referido personal tendrá derecho a feriado, íntegramente por los meses de enero y febrero, en la medida que las partes así lo hubieren pactado expresamente o se haya configurado una cláusula tácita entre la Corporación Municipal y cada asistente de la educación, individualmente considerado, en los términos que se indican

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO. CONSUMO DE TABACO.

3029/044, 12.07.2010

En virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la ley N° 19.419, relativas al consumo de tabaco, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario.

Fuentes: Ley N° 19.419, artículo 11. Código del Trabajo, artículo 154.

Mediante memorando N° 20, citado en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la obligación que recaería en aquellas empresas establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad,

en conformidad a las normas del Código del Trabajo, de incorporar a dicho cuerpo reglamentario las prohibiciones y normas relativas al consumo de tabaco, contempladas en el inciso 1° del artículo 11 de la ley N° 19.419, incorporado por la ley N° 20.105, de 16.05.2006. Ello en virtud de lo previsto en el inciso 3° de la citada norma.

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

El numeral 9), del artículo 154 del Código del Trabajo, establece:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones”:

“9) las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere inequívocamente que los reglamentos internos deberán contener, entre otras disposiciones, las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que tengan que cumplirse en las empresas o establecimientos.

Por su parte, el artículo 11 de la ley N° 19.419, incorporado por la ley N° 20.105, de 16.05.2006, dispone:

“Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre”:

“a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior”;

“b) establecimientos de educación superior, públicos y privados”;

“c) establecimientos de salud, públicos y privados”;

“d) aeropuertos y terrapuertos”;

“e) teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre”;

“f) gimnasios y recintos deportivos”;

“g) centros de atención o de prestación de servicios al público en general”;

“h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público”.

“En los lugares anteriormente enumerados, podrá existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c)”.

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo”.

“En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello

se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados”.

De la norma preinserta se colige, en lo pertinente, que las reglas impuestas respecto de la prohibición de fumar en los lugares que la misma contempla, así como las excepciones a la referida prohibición en los términos y condiciones igualmente previstos por la citada disposición legal, se aplicarán también tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

De este modo, el análisis conjunto de los preceptos legales citados permite sostener que el legislador ha exigido, por una parte, que el reglamento interno contenga entre sus disposiciones las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento y, por otra, que las reglas impuestas respecto de la prohibición de fumar en los lugares que la segunda de las disposiciones legales citadas contempla, así como las excepciones a la referida prohibición en los términos y condiciones allí previstos, se aplicarán también tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

Lo precedentemente expuesto obliga, a su vez, a concluir, en opinión de la suscrita, que las reglas contenidas en el artículo 11 de la citada ley N° 19.419, en tanto resultan aplicables a aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que el mismo precepto señala, son de aquellas disposiciones mínimas a que se refiere el artículo 154 del Código del Trabajo y por ende, deben consignarse en el respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

La conclusión anterior concuerda, por lo demás, con lo informado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, mediante Memo N° 14-2010.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud., que, en virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la ley N° 19.419, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DERECHOS FUNDAMENTALES. NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE REMUNERACIÓN.**3030/045, 12.07.2010**

1. La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.

2. Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda.

3. En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones de una eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

Fuentes: Constitución, artículo 19 N° 2 y 16.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 2.1.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 2.1.

Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 24.

Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1956, artículo 1.

Código del Trabajo, artículos 2°, incisos 3°, 4° y 5°, 303.

Ley N° 20.348.

Concordancias: Ord. N° 2.210/035, de 05.06.2009; Ord. N° 3.704/134 de 11.08.2004.

Por medio de presentación del antecedente..., dan cuenta que, en vuestra calidad de Jefes de Turnos de Enami Planta Salado han presentado en las dos últimas negociaciones colectivas la solicitud de homologación del cargo de Jefe de Turno Planta Salado (Nivel 16) con otras reparticiones de la empresa donde el mismo cargo tiene nivel superior, citando a modo de ejemplo lo sucedido en la Planta Manuel Antonio Matta Nivel 18, Proyecto Delta de Ovalle Nivel 18, Fundación Hernán Videla Lira Nivel 19 de Planta de Ácido y Nivel 21 de Fundación Paipote, haciendo ver la vigencia de la ley N° 20.348 que resguarda el derecho de igualdad de remuneraciones entre las personas que presten un mismo trabajo, con las mismas responsabilidades y las mismas obligaciones. Agregan que el nivel del cargo de Jefe de Turno de Planta Salado corresponde a una evaluación y descripción de cargo realizada en 1986, por lo que consideran que se hace necesaria una reevaluación de las tareas, funciones y responsabilidades que hoy registra este cargo.

A partir de lo relatado, consultan:

1. Si la materia en comento no es materia de negociación colectiva, ¿cuál sería la instancia a la que recurrir para solicitar la homologación del cargo respectiva?
2. Para el caso que la empresa no tenga voluntad real de realizar la evaluación actual, ¿qué alternativas de apelación tienen?, y
3. Si el cargo tiene como pre-requisito de su ejercicio el título de Ingeniero de Ejecución, ¿por qué no se paga a todos los trabajadores que desempeñan el cargo la asignación de título respectiva, lo que tampoco fue acogido en la negociación anterior?

Que, de vuestra presentación se dio traslado a la empresa, mediante Ord. indicado en el Antecedente ..., sin haber recibido respuesta.

Que, al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

Que, previo a responder su presentación, se deja constancia que la referencia que en ella se formula a la **ley N° 20.348** (publicada en el Diario Oficial el 19.06.2009) que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, no guarda relación con el fondo del requerimiento aquí respondido, al faltar en éste el factor que exige dicha ley como centro de la discriminación en materia de remuneración, cual es, que ésta se funde en razón de sexo.

De acuerdo a lo consignado en la presentación, ésta se justifica a partir de un trato desigual por parte de su empleador frente a una similitud de funciones, materializándose tal discriminación en una remuneración diferente, justificada formalmente en una descripción de cargo que data de 1986.

Que, corresponde entonces, dar cuenta de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico para el caso planteado, tanto en el fondo como en lo relativo a las acciones para exigir el cumplimiento del derecho a la no discriminación en materia de remuneración.

Que, el artículo 303 del Código del Trabajo, dispone:

"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".

"La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes".

De la norma legal recién transcrita aparece que lo relativo a la no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.

Que, por otra parte, en principio, el monto de la remuneración obedece al libre acuerdo entre empleador y trabajador, tal y como lo permite el artículo 10 N°7 del Código del Trabajo en la

medida, claro está, que el monto total de la remuneración, al menos sea equivalente al ingreso mínimo mensual.

Que, sin embargo, todo empleador ha de respetar el principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el **artículo 19 N° 2 de la Constitución** y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en los **artículos 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución** (que establece: *“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”*) y en el **artículo 2° del Código del Trabajo**, cuyos incisos 3°, 4° y 5° disponen:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

De lo transcrito, se desprende que nuestro ordenamiento jurídico reprocha discriminaciones en el empleo y la ocupación que se funden en motivaciones que sean ajenas a la idoneidad o capacidad personal, como sucederá cuando se discrimine por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

De esta manera, se configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, las que a continuación, se pasan a reproducir:

El artículo 2.1. de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, dispone:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

A su vez, el artículo 23.2. de la misma Declaración, dispone:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Por su parte, el artículo 26 del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, dispone:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión,

opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El artículo 2.2. del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, dispone:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El artículo 24 de la **Convención Americana de Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica), dispone:

“Igualdad ante la Ley.

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

El **Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1956**, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, dispone:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

A partir de los Convenios recién transcritos y a que, tal como recoge la doctrina vigente de este Servicio (así, **dictamen N° 2210/035, de 05.06.2009**) el principio de igualdad ante la ley corresponde, además de su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, de forma tal que no resultaría armónico con el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados arbitrariamente, si un empleador estableciera diferencias remuneracionales entre trabajadores, sin que la misma se fundare en motivos razonables o plausibles, entre los cuales ciertamente no podría encontrarse ninguna de las categorías sospechosas a que se refiere el

artículo 2° del Código del Trabajo ni alguna otra que no se funde en la idoneidad o capacidad personal, de acuerdo a lo dispuesto por el constituyente.

Que, en cuanto a las formas que puede representar la discriminación de acuerdo a la doctrina (así, Caamaño Rojo, Eduardo, *El derecho a la no discriminación en el empleo*, Lexis Nexis, Santiago, 2005), puede ser directa e indirecta. La **discriminación directa** puede adoptar, a su vez, dos formas: **abierta y oculta**. La discriminación directa abierta se verificará cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador(a). Un ejemplo de discriminación directa abierta, para el caso que nos ocupa, si se excluyera de recibir el aguinaldo a los trabajadores sindicalizados. A su vez, la discriminación directa oculta se materializará cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador(a) se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por ciertos trabajadores. Un ejemplo de discriminación directa oculta, tomando como referencia el caso en comento, sería que en una empresa de más de 25 trabajadores en que la mitad de éstos son extranjeros, sólo los de nacionalidad chilena se encontraran, como política de la empresa, contratados a tiempo indefinido y por ello, con posibilidades ciertas de aspirar a los tramos más altos del valor del aguinaldo. Por último, la **discriminación indirecta**, se entiende como la decisión unilateral que, aparentemente neutra, ocasiona una desventaja particular a una persona respecto de las otras y no responde a finalidad legítima alguna (Charro Baena, Pilar y San Martín Mazzucconi, Carolina, "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, número extra sobre igualdad de oportunidades, 2007, España, consultado en <http://www.mtas.es>). Aunque resulta de mayor dificultad la identificación de este tipo de discriminación respecto de un particular como un empleador, a diferencia de las modalidades antes examinadas, podemos establecer, a modo meramente ejemplar, que estaríamos frente a una discriminación indirecta si el aguinaldo se pagare, en cualquiera de sus montos únicamente a quienes estuvieren contratados a tiempo completo y resultare de un estudio acabado sobre la materia, que en los hechos por causas de distinto origen (culturales, en gran medida) la gran mayoría de quienes son contratados bajo esa modalidad son trabajadores varones, toda vez que las mujeres, debido a una cultura machista imperante han de soportar también las llamadas obligaciones familiares, lo que les impide, en la práctica, acceder a contratos de tiempo completo y con ello, al aguinaldo como remuneración, provocando, así, que el porcentaje de trabajadoras afectadas por la condición impuesta por el empleador es considerablemente mayor que el de los trabajadores, que no se ven perjudicados por ella (ver, Caamaño Rojo, Eduardo, "La discriminación laboral indirecta", publicado en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Volumen XII, Diciembre de 2001, pág. 67 y ss.).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a ustedes, lo siguiente:

1. La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.
2. Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el res-

peto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda.

3. En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones referidas en el cuerpo de esta respuesta, en orden a concluir acerca de la eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO. CONTROL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL.

3031/046, 12.07.2010

1. En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo;

2. Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir;

3. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales;

4. El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 1º, inciso primero; 19, números 4, y 16 inciso 3º.

Código del Trabajo, artículos 5 inciso 1º, 153, 154 y 154 bis.

Ley N° 19.628.

Concordancias: Dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009.

Que, mediante la presentación individualizada en el Antecedente..., se solicita la revisión de la aplicabilidad del apartado de alcohol y drogas del Reglamento Interno de la empresa que representa.

Que, las normas cuyo análisis se requiere, son las siguientes:

"Apartado

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Programa de Alcohol y Drogas

Artículo 62°: El objetivo de Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada es prevenir y evitar el consumo de alcohol y drogas dentro de nuestro personal, sensibilizar e informar sobre sus efectos y promover un estilo de vida saludable en nuestra organización".

Artículo 63°: Este programa es aplicable a todos los trabajadores de Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada.

Artículo 64°: Las responsabilidades del programa se definen a continuación:

a.- Gerentes Regionales

Entregar todos los recursos necesarios para que este programa se cumpla dentro de la organización.

b.- Líder de Recursos Humanos

Realizar y programar charlas para sensibilidad, informar, fortalecer y promover una vida saludable entre los trabajadores y a su vez entregar habilidades del cómo enfrentar o evitar la influencia del consumo de alcohol o droga.

Artículo 65°: Comercial Ingersoll Rand (Chile) llevará a cabo en su programa las siguientes actividades:

a.- Medidas Preventivas y de Control

De forma anticipada para evitar situaciones de riesgos producidas por el alcohol y drogas, haciendo uso de exámenes médicos de detección de alcohol y drogas (proceso confidencial) se realizarán éstos, en los siguientes casos:

Como medida preventiva, considerada toda la dotación sin distinción de roles.

Cargos cuyo perfil laboral incluya la toma de decisiones que involucre un equipo de trabajo o defina procesos productivos de relevancia, conducción o manejo de maquinarias o equipos pesados con riesgo para su operador y entorno, o cualquier puesto que necesite un estado de alerta adecuado.

Accidente o incidentes graves de trabajo (accidentes con tiempo perdido).

Exámenes preocupacionales debidamente informados.

Exámenes preocupacionales exigidos por nuestros clientes debidamente informados (exámenes exigidos por nuestros clientes con el fin de autorizar el acceso a los técnicos de mantención a las faenas de trabajo).

Conductas sintomáticas y/o comportamientos que hagan pensar en el posible consumo de alcohol o drogas o un manifiesto estado de ebriedad del trabajador durante la jornada laboral.

b.- Condiciones de las medidas preventivas

- *Responder a un criterio aleatorio de elección, considerando para ello a toda la dotación, sin distinción de roles, excepto en aquellos casos determinados por la situación, es decir, en accidente o incidentes graves de trabajo, exámenes preocupacionales debidamente informados (ambos casos), conductas sintomáticas y/o comportamientos detallados en el punto anterior.*
 - *Realizar contra chequeo de los exámenes para evitar los falsos positivos.*
 - *Las muestras deberán responder a un criterio de costo/efectividad, es decir, se buscará la frecuencia de exámenes anuales y el tamaño muestral más adecuado para cumplir con el propósito preventivo.*
 - *Diferenciar diagnóstico entre evidencia de consumo y adicción, el que debe ser emitido por especialista al cual ha sido derivada la persona.*
 - *Todo procedimiento debe resguardar la confidencialidad de la información.*
- *Con el propósito de evitar la estigmatización de las personas, cuando exista la evidencia de consumo o adicción de un trabajador, a menos que haya significado la ocurrencia de un accidente o incidente grave del trabajador, no se registrará en la hoja de vida laboral del trabajador. No obstante, la negación a realizar el examen quedará como falta disciplinaria pero no indicará en ningún caso sospecha de adicción.*

c.- Tratamiento y rehabilitación

Se asegurará el acceso a tratamiento y rehabilitación eficaces, a las personas que presenten un consumo peligroso o dañino y a los miembros de sus familias. Esto se realizará en servicios especializados con personal calificado.

Se reconocerá el carácter de enfermedad de las adicciones a alcohol y drogas y, por lo tanto, se asume el compromiso dentro del marco del Proyecto Común de Empresa, a abordarlas como tal, incluyendo el tratamiento y rehabilitación de éstas.

Se abordará la rehabilitación en ambas dimensiones, laboral y familiar. Para esto se implementarán o contratarán programas de rehabilitación eficaces, que aborden el problema con un enfoque integral contemplando apoyo psicológico a la familia, que serán dirigidos tanto a trabajadores adictos, como a familiares directos adictos (cónyuge e hijos).

Ante la evidencia de enfermedad, el primer paso a seguir será ofrecer integrarse a los programas de tratamiento y rehabilitación, en un contexto laboral que apoye el tratamiento.

d.- Deberes y Derechos

Artículo 66°: Comercial Ingersoll Rand (Chile) Limitada, adoptará un enfoque preventivo del consumo y dependencia del alcohol y otras drogas, cautelando el valor de la seguridad e integridad física de los trabajadores.

Artículo 67°: En el marco de nuestro trabajo con clientes que requieren este examen preocupacional de control del consumo de alcohol y drogas, quedará estipulado en la relación contractual de las empresas, así como en el contrato individual del trabajador expuesto a este examen mediante un anexo de contrato.

Artículo 68°: Ningún trabajador podrá realizar sus actividades cotidianas bajo la influencia del alcohol y drogas ilícitas ya sea en instalaciones de empresas mandantes, en nuestras dependencias y cuando se encuentre en trayecto de sus actividades.

Artículo 69°: Ningún trabajador podrá portar alcohol o drogas mientras realice sus actividades ya sea dentro de las instalaciones de la empresa mandante, en nuestras dependencias y cuando se encuentre en trayecto de sus actividades.

Artículo 70°: Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico en el cual deberán ingerir medicamentos con algún tipo de estupefacientes deberán declarar y evidenciar bajo receta médica al Consultor Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente”.

Que, al respecto cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

El **artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo**, dispone:

“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”.

El **artículo 153 inciso 1° del Código del Trabajo**, dispone:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

El **artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1° N° 5 y 10, e inciso final**, dispone:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

“5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

“10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.

El artículo 154 bis del Código del Trabajo:

“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.

De las normas transcritas aparece que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Lo anterior implica efectos concretos. Así, en primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno, y, en segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencia de la empresa.

Que, a lo anterior, se suma a las limitaciones del empleador en su afán de control, el que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por él como normas a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control que en la práctica se adopten -vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas- sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Que, por último, dando cuenta de otro límite a que deberá sujetarse el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, aquél deberá mantener reserva de toda información, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Que, de lo razonado, aparece que el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador -derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica- y los derechos constitucionales del trabajador(a), impone límites a aquél que, llevado al terreno de aquellas materias que han de consignarse en el reglamento interno y en general respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad de

la medida y la impersonalidad de la medida, siempre en la búsqueda del respeto de la dignidad de los trabajadores.

Que, la exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control (vale decir, normas reglamentarias y el control práctico de su cumplimiento) sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar –so riesgo de apostar a la ineficacia de la norma contenida en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo- que **la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores**, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (así, **dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009**) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado **principio de proporcionalidad**, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental). Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) **El principio de adecuación o idoneidad**, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) **El principio de necesidad**, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) **El principio de proporcionalidad en sentido estricto**, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Que, por lo ya señalado, para el caso específico que se determinare en base al principio de proporcionalidad la procedencia de la restricción de uno o más derechos fundamentales del trabajador a través de las normas del Reglamento Interno, deberá el empleador garantizar que en la aplicación práctica de la restricción a la que se encuentra autorizado, aquélla sea general e impersonal, debiendo respetar en todo caso la dignidad del trabajador.

Que, de acuerdo a la doctrina vigente (contenida en **dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009**), frente a las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales, debe cumplirse con los requisitos que el legislador ordena (generalidad e imparcialidad de la medida) y de los que emanan de la doctrina administrativa (la publicidad de las medidas de control, entre ellas), y, por último, deberá responder asertivamente a las tres reglas o juicios que emanan del principio de proporcionalidad, ya referidos, consignándose que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho.

Que, de esta forma no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control - como sí ocurría hasta la modificación introducida a la doctrina vigente por el dictamen consignado

en el párrafo anterior- como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, sino que el punto de partida habrá de estar en el juicio de proporcionalidad, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores y, puestos a materializar tal control por parte del empleador, habrá de respetar en su aplicación, la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la medida.

Que, a partir de lo recién señalado, así como no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, al precederlo el juicio de proporcionalidad, bien podría, desde la otra vereda afirmarse que una medida que resulte legítima aplicar, luego del juicio de proporcionalidad, al reducirse la generalidad a todo quien resulte alcanzado con tal juicio, el número de los trabajadores afectados no alcance a la generalidad de los trabajadores (como ocurría a partir de la doctrina institucional hasta ahora vigente), sino a unos pocos, e incluso, hasta a un trabajador.

Que, así las cosas, habiendo constatado que las normas en comento se encuentran incorporadas en el Reglamento Interno, tal como lo exige la doctrina institucional, el camino a seguir en un análisis como el que convoca vuestra presentación será, en primer lugar, constatar si tales directrices dicen relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa; en segundo lugar, cabrá dar cuenta si el conflicto aparece resuelto por el legislador o, en caso de no serlo, referir, si las hay, las directrices legales que pudieren incidir en las normas dispuestas por el empleador, sea en materia de consumo de drogas o de alcohol; en último lugar y para el caso de respuesta negativa al punto anterior, deberá verificarse un juicio de proporcionalidad que dé cuenta de la legitimidad de la o las medidas consignadas por el empleador en el Reglamento Interno, teniendo siempre presente en dicho análisis, el contenido del o de los derechos constitucionales de los trabajadores que colisionan con las potestades del empleador materializadas en las referidas normas.

1. Que, en el caso de las normas reglamentarias en comento, denominadas “Programa de Alcohol y Drogas” el Reglamento Interno inequívocamente deben establecer que su finalidad –en materia de prevención y consumo de drogas y alcohol en su personal– dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo. Más allá de los beneficios que pudiere aportarle a sus trabajadores una vida ajena al consumo de drogas y de alcohol, lo cierto es que el mérito de la medida no sólo puede sustraerse del alcance a que lo autoriza el ordenamiento jurídico, cual es, limitado al tiempo en que el trabajador(a) se encuentra subordinado al poder de dirección del empleador. Coherente con lo anterior aparecen buena parte de las normas reglamentarias en análisis (especialmente gráficas resultan los artículos 68 y 69 del Reglamento Interno). Sin embargo, resulta necesario aclararlo en el artículo 62 del mismo reglamento, pues su redacción no es nítida en el ámbito limitado de aplicación.

2. Que, en segundo lugar, cabe señalar que ninguna norma legal expresamente se hace cargo del conflicto entre las facultades de control de todo empleador y los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Que, en todo caso, resulta necesario para facilitar una aplicación de las mentadas normas reglamentarias que el Reglamento Interno incorpore una referencia respecto a qué se entenderá por drogas (o si, por ejemplo, se estará a la calificación que de ellas se formula en los artículos 1° y 2° del decreto N° 867, de 08.08.2007, que aprueba el reglamento de la ley N° 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas) y, tanto respecto del consumo de drogas como de alcohol es necesaria una norma que refiera qué se ha de entender por “bajo la influencia” de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas (art.68 del Reglamento Interno).

Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir.

3. Que, por otra parte, con referencia al juicio de proporcionalidad y sus sub principios respecto de las normas reglamentarias en comento, cabe afirmar que éstas, en tanto persiguen finalidades legítimas al estar vinculadas a medidas preventivas, de control y, en su caso, de rehabilitación, en el contexto en que se encuentran dispuestas en el Reglamento Interno, resultan idóneas.

Ahora, en cuanto a la necesidad de las medidas contenidas en el Reglamento Interno, dada las finalidades dispuestas por el empleador de las medidas en comento, no se advierten otras que fueren menos gravosas para el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores de vuestra empresa, por lo que un examen formal de las mismas permiten predicar de ellas su carácter necesario.

Que, por último, respecto del sub principio de la proporcionalidad en sentido estricto, el examen cabrá hacerlo respecto de cada uno de los derechos fundamentales de los trabajadores que pudieren verse amagados por las normas reglamentarias en comento.

De acuerdo al tenor de las normas reglamentarias analizadas, la facultad de control del empleador en materia de consumo de drogas y alcohol, derivada de su derecho de propiedad, así como a desarrollar libremente cualquier actividad económica (consagrados en el artículo 19 N° 24 y 21 de la Constitución, respectivamente), por sus características ha de rozar o derechamente colisionar con ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, a saber, la **dignidad humana**, que se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República al disponer que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, supone que “*el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto*”. (Sentencia del Tribunal Constitucional Chileno, Rol N° 740-07-CDS, de 18 de abril de 2008); el derecho a la **honra**, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. (Salgado Pérez, Gabriela y Palavicino Cáceres, Adriana, “Protección del derecho al honor del trabajador” en *Derechos Fundamentales, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* N° 3/2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, pág.118); la **protección de la vida privada del trabajador** consagrada también, en el artículo 19 N° 4 de la Constitución y que ha sido definida como “*el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comu-*

nicaciones, imágenes o recintos que, el titular del bien jurídico protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo" (Cea Egaña, José Luis, *Derecho Constitucional Chileno*, Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2004, pág.178.), y, el **derecho a no ser discriminado, sino en base a la capacidad o idoneidad personal**, consagrado en el artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución.

Tratándose del derecho a la **dignidad humana de los trabajadores** a quienes se les aplicarán las normas reglamentarias en comento, parecen proporcionadas al ser respetuosas respecto de la personas de aquéllos, de lo que son manifestación, el hecho de considerar como destinatarios posibles de las medidas preventivas de control, a toda la dotación sin distinción de roles (artículo 65, a) del Reglamento) y, dentro de las condiciones de tales medidas, el disponer que éstas obedezcan a un criterio aleatorio de elección, considerando a toda la dotación para ello, sin distinción de roles, excepto en aquellos casos determinados por la situación (artículo 64, b) del Reglamento), sintonizando, así con el criterio de "impersonalidad de la medida" que el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo asocia al respeto de la dignidad del trabajador.

Ahora bien, el o los mecanismos de control de consumo de drogas y alcohol, así como el procedimiento por medio del cual se implementarán, deberán igualmente respetar la dignidad de los trabajadores.

En lo que concierne al derecho a la **honra de los trabajadores**, en las normas reglamentarias en comento parecen también, proporcionadas en tanto no se advierten rasgos que pudieren afectarla, sin perjuicio de lo cual se previene, al igual que en el caso del derecho recién tratado, que el o los mecanismos de control de consumo de drogas y alcohol, así como el procedimiento por medio del cual se implementarán, deberán igualmente respetar la honra de los trabajadores.

En cuanto al derecho a la **protección de la vida privada del trabajador**, las normas reglamentarias en análisis dan cuenta de una preocupación por su resguardo (así sucede con la norma que dispone que "todo procedimiento debe resguardar la confidencialidad de la información", y la que señala que "con el propósito de evitar la estigmatización de las personas, cuando exista la evidencia de consumo o adicción de un trabajador, a menos que haya significado la ocurrencia de un accidente o incidente grave del trabajador, no se registrará en la hoja de vida laboral del trabajador...").

Que, en todo caso se recuerda que deberán respetarse las normas de la ley N° 19.628 ("Sobre protección de la vida privada", D.O. 28.08.1999) que, en lo pertinente, incidan en las medidas de control de consumo de drogas y de alcohol que se vienen comentando. Dicha normativa ha dispuesto que el tratamiento de los datos personales como los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables (art. 2° f) ley N° 19.628) y de este concepto genérico cabe distinguir aquellos **datos sensibles**, cuales son los referidos a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual (art. 2° g) ley N° 19.628). Tales datos se encuentran protegidos por el legislador, lo que explica que los datos personales sólo pueden utilizarse para los fines para los cuales hubieren sido recolectados, salvo que provengan o

se hayan recolectado de fuentes accesibles al público (art. 9° ley N° 19.628) y que, con aún mayor resguardo, los datos de los que pueda predicarse su carácter de sensibles, sólo puedan ser objeto de tratamiento cuando la ley lo autorice, o cuando exista consentimiento del titular o cuando sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares (art.10 ley N° 19.628).

Se hace imprescindible, entonces, que se incorporen en el reglamento interno normas que resguarden la vida privada de los trabajadores en la forma como lo exigen la ley N° 19.628 y el Código del Trabajo.

Respecto del derecho **a no ser discriminado, sino en base a la capacidad o idoneidad personal**, las normas reglamentarias en comento parecen proporcionadas tanto respecto de cuáles trabajadores han de ser objeto de las medidas de control de consumo de drogas y alcohol, así como de las consecuencias frente a un caso de evidencia de consumo o adicción de un trabajador, en que se cautela la no estigmatización de éste, lo que supone implícitamente que la condición de adicto a dichas sustancias no ha de suponer *per se* un rasgo de discriminación laboral, sino una circunstancia que da luz para la búsqueda de la rehabilitación del mismo.

Que, por último, se reitera que el examen efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

En consecuencia, en base a las consideraciones de hecho y de derecho referidas, cumpla con manifestar a Usted que:

1. En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo;
2. Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por “bajo la influencia” de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir;
3. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales;

4. El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exige del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO. CONTROL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL.

3032/047, 12.07.2010

1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa;
2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia;
3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español;
4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicita qué tipo de drogas serán objeto de dicho control;
5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa;
6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19 N° 2, N° 4 y N° 26;

Código del Trabajo, artículos 2°, 5°, 154 y 154 bis;

Concordancias: Dictámenes N° 2.210/035, de 10.06.2009, 2.309/165, de 26.05.1998 y 8.273/337, de 19.12.1995.

Que, mediante la presentación individualizada en el ANT..., se solicita un pronunciamiento acerca de la legalidad y de la forma de los exámenes de control de drogas y alcohol, a los cuales son obligados los trabajadores de la empresa Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A. (en adelante, SAAM), en la totalidad de las agencias del país.

Se sostiene que la forma como se realiza el control de drogas y alcohol es la siguiente:

- a. El control de drogas y alcohol se realiza mediante la toma de una muestra de orina, examen que es realizado por una supuesta (en palabras de los requirentes) enfermera de Meds-creern;
- b. Mediante el llamado telefónico de la Secretaria del Gerente de Recursos Humanos de la Empresa en el caso del personal de Valparaíso, ya que ha salido seleccionado supuestamente al azar en conjunto con un grupo de alrededor de 20 personas entre hombres y mujeres, para realizarse el control de drogas y alcohol;
- c. Antes de realizarse el examen, el trabajador debe informar a la supuesta enfermera, si en los últimos 15 días ha consumido algún remedio, alcohol o alguna sustancia que esté prohibido su consumo, lo cual queda registrado en un documento denominado "Chain of custody form", el cual tiene que ser firmado por el trabajador y la supuesta enfermera;
- d. El documento denominado "Chain of custody form" está totalmente escrito en inglés en ambas páginas y el trabajador, después de realizarse el examen, recibe una copia de este documento;
- e. El examen del control de drogas y alcohol, se toma en el baño de mujeres de la Gerencia de Recursos Humanos y consiste en que el trabajador debe depositar en un frasco una cantidad de orina, que es definida por la enfermera, al igual que la temperatura que debe tener la muestra, desarrollándose el acto prácticamente en su presencia ya que no se permite cerrar la puerta. Tampoco se le permite al trabajador ingresar al lugar con algún elemento como celular, llaves, etc., limitándose a ingresar únicamente con su carnet de identidad;
- f. Las incomodidades que tienen que enfrentar los trabajadores al momento de realizarse el examen del control de drogas y alcohol, tanto hombres como mujeres, en cuanto a la afectación que supone orinar prácticamente en presencia de una enfermera ha supuesto la inhibición de la muestra y necesidad de consumir altas cantidades de agua para lograrlo;
- g. El examen se realiza cada cierto tiempo y no existe una fecha determinada, ya que es por sorpresa y al azar, debiendo realizárselo todos en un año calendario, lo cual, según el requirente no cuadra con el número de trabajadores que son 600 en tanto si por cada muestra se controlan a 20 trabajadores y para que todos pasen por el examen debería tomarse 2,5 veces al mes (lo que en la práctica no sucedería) lo que significa que existe un importante número de trabajadores que durante el año calendario no se realizan el examen y existen otros que les ha tocado más de una o dos veces en el año;
- h. Los resultados de los exámenes del control de drogas y alcohol, son conocidos previamente por la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa. En los casos que el resultado es negativo todo queda en nada, pero en los casos en que el resultado es positivo, ya sea en consumo de drogas y/o alcohol, la empresa le solicita al trabajador respectivo la renuncia o, de lo contrario, lo despide por incumplimiento grave al reglamento interno, sin derecho a indemnización, independientemente de la fecha del consumo, ya que mide un período de 15 días antes de la toma de la muestra, por lo cual el consumo podría haberse realizado en los días y horarios en que el trabajador está haciendo uso de su tiempo de descanso.

Se da cuenta luego en vuestra presentación de los contenidos de los artículos 46 y 47 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y se refiere posteriormente, a la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen N°4.842-300, de 15.09.1993 dando cuenta de los requisitos de toda medida de control por parte del empleador.

A partir de lo relatado, se solicita un pronunciamiento sobre lo siguiente:

1. Si el procedimiento señalado en la presentación, respecto del fondo y de la forma como se realizan los controles de drogas y alcohol en la empresa SAAM, se ajustan a derecho;
2. Considerando que el documento "Chain of Custody Form" que tiene que firmar el trabajador una vez terminado el control de drogas y alcohol, está totalmente escrito en inglés en ambas páginas, se consulta si se ajusta a derecho considerando que de acuerdo con toda la normativa, todo documento que haya de tener un uso o destino de carácter oficial o público, debe estar redactado en idioma español o ser acompañado de la respectiva traducción, situación que en el caso en cuestión no ocurre;
3. En los casos que el resultado es positivo, ya sea por consumo de drogas y/o alcohol, al trabajador de la empresa se le pide la renuncia o de lo contrario se lo despide por incumplimiento grave al Reglamento Interno, sin derecho a indemnización, respecto de lo cual se solicita un pronunciamiento a partir de la doctrina institucional, y,
4. Considerando que no existe certeza que todos los trabajadores de la empresa se realicen el examen y tampoco claridad que sea al azar, solicitan un pronunciamiento en cuanto a la legalidad de esa forma de actuar.

Que, mediante el Ord. del Antecedente... se dio traslado de vuestra presentación a la empresa SAAM, respondiendo del siguiente modo:

- a. Que es efectivo que para efectos de los exámenes derivados de las políticas de la prevención de consumo de drogas y abuso del alcohol, SAAM ha contratado los servicios de Medscreen Drug and Alcohol Screening Programme, que cuenta con la certificación de Lloyd's Register, entidad reconocida a nivel mundial en la materia;
- b. Que el tipo de exámenes considerado para estos efectos es el de detección de abuso de drogas y de alcohol en la orina (DDO);
- c. Que el protocolo para la toma de muestras es el que ocupa la empresa encargada en todos los países donde opera, el que se encuentra validado por los diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo, en cuanto a evitar situaciones lesivas a los derechos de los trabajadores, que minimicen eventuales incomodidades que el examen pueda producir, pero que, al mismo tiempo, impidan manipulaciones indebidas a las muestras, de modo de mantener la cadena de custodia que la seguridad del sistema impone;
- d. Que no es efectivo que todos los trabajadores de la empresa deban haberse realizado el examen en el año calendario. Es el azar el que determina qué trabajadores deban someterse a la toma de muestra, motivo por el cual, un trabajador puede resultar seleccionado más de una vez en el año y otro puede no haber sido seleccionado nunca. El sorteo de las personas seleccionadas se hace en la casa matriz de Medscreen en Londres mediante un software especial y la persona encargada de la toma de muestras es quien trae a la empresa la lista, con nombre y RUT, de quienes deberán someterse al examen, sin que SAAM tenga participación alguna en dicho procedimiento;
- e. Que, de hecho, a la fecha se están practicando aproximadamente 300 exámenes al año en toda la empresa a lo largo del país, de modo que no resulta efectivo lo señalado por el denunciante en orden a que todos los trabajadores deben haber resultado seleccionados en el año. Ello atentaría contra la aleatoriedad que impone el sistema y la normativa vigente;

- f. Que, en lo que dice relación con las consecuencias de un examen de detección de alcohol y/o drogas positivo, es la empresa la que adoptará las medidas que considera adecuadas a cada caso, siendo considerado siempre una falta grave a las obligaciones que impone el contrato, situación que obviamente, quedará a criterio de los Tribunales de Justicia en caso de producirse algún cuestionamiento a las medidas adoptadas por la empresa, y
- g. Que, por otra parte y tal como lo consigna su Política, un componente importante de su programa es el apoyo a la rehabilitación de trabajadores afectados por conductas abusivas en el uso de drogas y alcohol, situación que reconocen como una condición médicamente tratable y susceptible de ser revertida en la medida que, junto con un tratamiento apropiado, la persona asuma el compromiso de cambio de esa situación y la responsabilidad que le cabe en el desarrollo de sí misma.

Que, para mayor ilustración, la empresa hizo llegar un ejemplar de su Política de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso del Alcohol que desde hace casi 10 años opera en la empresa y cuyos ejemplares, se indica, han sido entregados gratuitamente a todos los trabajadores al momento de la contratación, contando siempre con el más absoluto apoyo y colaboración de los sindicatos base de la empresa.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

1. Que, para determinar si el procedimiento de control de consumo de drogas y alcohol implementado por la empresa SAAM se ajusta a derecho, corresponde dar cuenta, en primer lugar, de la legislación y la doctrina vigente de este Servicio respecto de los requisitos a que debe someterse todo sistema de control que un empleador pretenda poner en uso, para, posteriormente, referir en qué medida el sistema de control de drogas y alcohol, puesto en uso por SAAM se enmarca o no a ella.

Que, respecto a las disposiciones legales que reconocen, dentro de ciertos límites, los poderes de control de todo empleador respecto del actuar de sus trabajadores en el marco de la relación laboral, cabe referir las siguientes:

El **artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo**, dispone:

“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”.

El **artículo 153 inciso 1° del Código del Trabajo**, dispone:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

El artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1° N° 5 y 10, e inciso final, dispone:

"5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;"

"10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;

"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".

El artículo 154 bis del Código del Trabajo:

"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".

Por último, teniendo la naturaleza de los exámenes aludidos en cuanto a la información que los mismos pueden arrojar, cabe señalar que los datos personales se definen por el legislador como los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables (art. 2° f) ley 19.628) y de este concepto genérico cabe distinguir aquellos **datos sensibles**, cuales son los referidos a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual (art. 2° g) ley 19.628). Tales datos se encuentran protegidos por el legislador, lo que explica que los datos personales sólo pueden utilizarse para los fines para los cuales hubieren sido recolectados, salvo que provengan o se hayan recolectado de fuentes accesibles al público (art.9° ley 19.628) y que, con aún mayor resguardo, los datos de los que pueda predicarse su carácter de sensibles, **sólo puedan ser objeto de tratamiento cuando la ley lo autorice, o cuando exista consentimiento del titular o cuando sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares** (art.10 ley 19.628).

De las normas legales transcritas aparece que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Lo anterior implica efectos concretos:

1. Toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno claramente, de modo que los trabajadores a quienes se dirigen tengan certeza de su contenido (publicidad de las medidas), así como de los mecanismos de control por medio de los cuales se cautelará su cumplimiento;

2. Toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa;
3. Toda medida de control sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador;

Que, de lo razonado, aparece que el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador –derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica– y los derechos constitucionales del trabajador(a) impone límites a aquéllas que, llevado al terreno de las materias que han de consignarse en el reglamento Interno y en general respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturaleza de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad y la impersonalidad de la medida, siempre en la búsqueda del respeto de la dignidad de los trabajadores.

Que, la exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar –so riesgo de apostar a la ineficacia de la norma contenida en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo– que **la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores**, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate. A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (así, dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009) como criterio para resolver tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado **principio de proporcionalidad**, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental). Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) **El principio de adecuación o idoneidad**, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) **El principio de necesidad**, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) **El principio de proporcionalidad en sentido estricto**, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Se deberá responder asertivamente a las tres reglas o juicios que emanan del principio de proporcionalidad ya referido, consignándose que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión ilegítima de derecho fundamental.

Que, para el caso específico que se determinare en base al principio de proporcionalidad la procedencia de la restricción de uno o más derechos fundamentales del trabajador, deberá el empleador garantizar que en la aplicación práctica de la restricción a la que se encuentra autorizado, aquélla sea general e impersonal, debiendo respetar en todo caso la dignidad del trabajador.

Que, de acuerdo a la doctrina vigente (contenida en **dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009**), frente a las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales, además de aplicar el principio de proporcionalidad, debe cumplirse con los requisitos que el legislador ordena (generalidad e imparcialidad de la medida) y de los que emanan de la doctrina administrativa (la publicidad de las medidas de control, entre ellas).

Que, de esta forma no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control - como sí ocurría hasta la modificación introducida a la doctrina vigente por el dictamen consignado en el párrafo anterior- como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, sino que el punto de partida estará en el juicio de proporcionalidad, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores y, puestos a materializar tal control por parte del empleador, habrá de respetar en su aplicación, la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la medida.

Que, a partir de lo recién señalado, así como no habrá de bastar con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control como único resguardo frente a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, al precederlo el juicio de proporcionalidad, bien podría, desde la otra vereda afirmarse que una medida que resulte legítima aplicar, luego del juicio de proporcionalidad, al reducirse la generalidad a todo quien resulte alcanzado con tal juicio, el número de los trabajadores afectados no alcance a la generalidad de los trabajadores (como ocurría a partir de la doctrina institucional hasta ahora vigente), sino a unos pocos, e incluso, hasta a un trabajador.

4. La potestad disciplinaria del empleador se encuentra limitada desde el momento que las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el Reglamento Interno –precisamente el instrumento donde deben alojarse las normas sobre control de consumo de drogas y de alcohol– sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
5. Que, por último, explicitando otro límite al que deberá sujetarse el empleador en el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce, aquél deberá mantener reserva de toda información, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Esta circunstancia, por lo demás, además de resultar congruente con las normas de la ley N° 19.628 ya referida, también lo es con las directrices contenidas en la Resolución sobre la adopción de medidas contra el uso indebido de drogas y bebidas alcohólicas en la vida profesional y social, en la 73ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

Que, a continuación corresponde dar cuenta, a partir de la materia denunciada y de lo informado por la empresa SAAM, en qué medida el sistema de control de consumo de drogas y de alcohol

dispuesta por esta última, respeta las directrices impartidas por el legislador, en cuanto al sistema de control mismo.

Que, al respecto, cabe señalar:

1. Que, a partir de lo consignado en vuestra presentación, así como en la respuesta dada por SAAM al traslado conferido, aparece que las obligaciones y prohibiciones que justifican el control por parte de SAAM en materia de drogas y alcohol, se contienen en el documento denominado **“Política de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso del Alcohol”**, contrariando la obligación legal, de la que ya se ha dado cuenta, según la cual, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, **deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno**, por lo que la empresa SAAM deberá **remediar dicha omisión**.

Cabe también añadir, a objeto que sea salvado por la empresa **en el Reglamento Interno**, que las medidas de control dispuestas por la aquélla en materia de consumo de drogas y alcohol no cumplen con dos medidas elementales a efectos de favorecer la publicidad de las mismas: a) **No se explicita cuál es el procedimiento de control empleado en materia de test de drogas y alcohol**, sin que resulte suficiente explicación el que la empresa a la que se le ha encomendado tal gestión (Medscreen Drug and Alcohol Screening Programme), la haga de acuerdo a sus procedimientos, lo que deberá ser remediado explicitando cuál será el procedimiento a seguir en ambos casos, y b) Previo a la realización de los respectivos controles de drogas y alcohol, los trabajadores por instrucciones de la empresa, deben firmar un documento denominado “Chain of custody form” escrito enteramente en inglés, **circunstancia ésta que deberá ser corregida, traduciendo dicho documento al español, en tanto lengua oficial de este país**.

Que, en el mismo orden, el Reglamento Interno deberá explicitar qué se entenderá por drogas, a efecto que los trabajadores afectos al control del consumo de las mismas, tengan certeza de las sustancias que serán objeto de control.

2. Que, en cuanto a la extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones dispuestas por SAAM en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, soslayando la prevención indicada en el párrafo anterior, cabe señalar que, si bien la generalidad de las normas dan cuenta que sus límites, tal y como lo ordena el legislador, se circunscriben al escenario laboral en cuanto a tiempo y espacio, existen algunas normas que ciertamente tienen una pretensión que supera tales márgenes y que **han de ser removidas de inmediato**. Estas normas son las siguientes:

a. La norma contenida en Objetivos de la Política N° 2 (página 12), dispone:

“Evitar la comercialización y consumos de drogas, y abuso del alcohol en dependencias de la Empresa y en lo posible fuera de ella”.

En este caso, deberá eliminarse la expresión *“y en lo posible fuera de ella”*, toda vez que, dejando de lado cualquier juicio de valoración de tal conducta del trabajador, se trata de un ámbito ajeno al poder del empleador;

- b. La norma contenida en Políticas sobre Prevención del Consumo de Drogas y Abuso del Alcohol N° 5 (pág. 14), dispone:

“La Política de Prevención de Drogas y Abuso de Alcohol considera verificar que su personal se encuentre ajeno al consumo de tales sustancias.”

En este caso, la norma **deberá precisarse, ciñéndose a los límites temporales y de espacio alcanzados por las potestades del empleador, pues inequívocamente su ilimitada extensión alcanza también a espacios y territorios del trabajador, que escapan de dichas potestades.**

3. Que, en cuanto a si el conflicto aparece resuelto por el legislador, la respuesta es negativa por cuanto éste nada dice con relación a las directrices a las que deberán someterse las empresas en materia de control del consumo de drogas y alcohol en el trabajo.

Que, sin perjuicio de lo anterior, cabrá tener presente que, en aplicación de la Ley N° 19.628 ya referida, el destinatario de los resultados de los exámenes de alcohol y drogas será únicamente el trabajador objeto del mismo, circunstancia que deberá consignarse expresamente en el Reglamento Interno, al tiempo que deberán eliminarse todas aquellas cláusulas que explícita o implícitamente exijan la remisión de tales resultados al empleador para su conocimiento y adopción de medidas.

Que, cabe ahora abocarnos a ponderar si las medidas del empleador destinadas al control de consumo de drogas y de abuso del consumo de alcohol, satisfacen el juicio de proporcionalidad, lo que supondrá calificar si resultan **adecuadas o idóneas** (en la medida que el medio empleado sea apto o idóneo para alcanzar una finalidad legítima); **necesarias** (en tanto la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido) y **proporcionales en sentido estricto** (esto es si la limitación de él o los derechos fundamentales de los trabajadores resulta razonable con relación a la importancia de él o los derechos a proteger por el empleador).

Que, respecto del **principio de adecuación o idoneidad**, de acuerdo al documento denominado Política de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso del Alcohol, en lo pertinente a la justificación del mismo, (...) SAAM considera negativo para su personal y para la Compañía en su conjunto, la existencia de condiciones que atenten contra el correcto funcionamiento de sus operaciones y negocios, y de acuerdo a ello, estima necesario ejercer, en lo que corresponda, las atribuciones que establecen la legislación y el reglamento interno para prevenir, definitivamente, el consumo de drogas y el abuso del alcohol en sus trabajadores, evitando los dañinos efectos que éstas producen en las personas, sus familias y en la organización.” En el mismo orden, pero ahora a modo de objetivos específicos de la política de la empresa, se dispone que éstos son:

1. *Promover entre los trabajadores un positivo desarrollo humano, a través de un estilo de vida sano, responsable, libre de drogas y de abuso del alcohol y de compromiso con los demás.*
2. *Evitar la comercialización y consumo de drogas y abuso del alcohol en dependencias de la Empresa y en lo posible fuera de ella.*
3. *Prevenir el consumo de drogas y el abuso del alcohol por parte del personal de la Empresa, como también de quienes, en calidad de contratistas u honorarios participen en forma directa en sus operaciones o negocios.*

4. *Promover la consolidación de un ambiente sano, seguro y libre de consumo de drogas en la Empresa y que a la vez desincentive el consumo excesivo de alcohol.*
5. *Privilegiar la permanencia en la Empresa del personal que posee la capacidad de sustraerse a la creciente tendencia de consumo de drogas y del abuso del alcohol.*
6. *Desvincular de la empresa a quienes se involucren en situaciones contrarias a la posición definida por la Compañía respecto de la prevención del consumo de drogas y del abuso del alcohol.*

De acuerdo a lo recién consignado, las finalidades perseguidas por SAAM apuestan, tanto a ámbitos propios de la empresa, como sucede cuando se refiere a la promoción de un ambiente sano, seguro y libre del consumo de drogas en la empresa, como a ámbitos que escapan al escenario laboral, como sucede cuando se pretende promover un positivo desarrollo humano, así cuando se persigue prevenir el consumo de drogas y el abuso del alcohol respecto de personas que no tienen el carácter de trabajadores de la empresa, como sucederá cuando ello se focalice respecto de personal a honorarios y/o subcontratista.

Desde otra perspectiva, se advierte que dentro de las finalidades aparece aquella de privilegiar al personal que pueda sustraerse del consumo de drogas y del abuso del alcohol, sin especificación precisa de si tal conducta se ha de exigir sólo en el ámbito de la empresa o, como sugieren las finalidades referidas en el párrafo anterior, también alcanza a espacios temporales y territoriales propios del trabajador, como su hogar o lugares en los que pueda buscar su recreación. Esta finalidad se erige con particular fuerza, al punto que supone necesariamente la desvinculación de quienes no acaten la política de la empresa en materia de control del consumo de drogas y del abuso del alcohol.

Que, de este modo, las finalidades perseguidas por la empresa SAAM con la reglamentación de un sistema de control del consumo de drogas y alcohol no resultan enteramente idóneas, al alcanzar también, espacios temporales y territoriales propios del trabajador, como su hogar o lugares en los que pueda buscar su recreación, debiendo forzosamente readecuar las finalidades a partir de las directrices impartidas en el cuerpo de esta respuesta.

Que, la conclusión anterior basta para no persistir en un análisis de los restantes juicios, de necesidad y de proporcionalidad.

4. Que, las normas contenidas en el documento "Política de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso de Alcohol" que establecen que por la sola circunstancia de incumplir las normas dispuestas por la empresa en materia de control de consumo de drogas y de alcohol, podrá o será despedido (así, en págs. 12 y 14), deberán modificarse y armonizarse con lo dispuesto en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, según el cual las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el Reglamento Interno –precisamente el instrumento donde deben alojarse las normas sobre control de consumo de drogas y de alcohol– sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

En consecuencia, cumpla con manifestar a usted, lo siguiente:

1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa;
2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insu-

ficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia;

3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español;
4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicita qué tipo de drogas serán objeto de dicho control;
5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa;
6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN SINDICAL. SINDICATO EMPRESA. CONSTITUCIÓN. QUÓRUM. INTERNOS DE COMPLEJOS PENITENCIARIOS.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN. INTERNOS DE COMPLEJO PENITENCIARIO.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. INTERNOS DE COMPLEJO PENITENCIARIO.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. SINDICATO ESTABLECIMIENTO. CONSTITUCIÓN. QUÓRUM. INTERNOS DE COMPLEJOS PENITENCIARIOS.

3033/048, 12.07.2010

- 1) Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad.
- 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 6° y 19 N° 19.

OIT, Convenios 87, 98 y 135.

Código del Trabajo, artículos 221 y 227.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la procedencia de considerar a trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., que tienen la calidad de internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, para los efectos de determinar el quórum exigido por el artículo 227 del Código del Trabajo para constituir un sindicato en la referida entidad concesionaria, a cargo de proporcionar la alimentación a internos y personal de Gendarmería de Chile y para la cual prestan servicios en ese establecimiento penal 117 reclusos y 115 trabajadores externos, algunos de los cuales han manifestado su intención de constituir una organización sindical.

Lo anterior, por cuanto, el artículo N° 70 del Reglamento Penitenciario señala: *“Las relaciones entre internos y terceros ajenos a la administración Penitenciaria, regidas por la legislación laboral común, suponen la vigencia plena de todas las disposiciones que componen dicha normativa; sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse, a negociar colectivamente u otros que las normas del trabajo contemplen, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores reclusos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos”.*

Agrega la recurrente que solicitó un pronunciamiento al respecto a la Dirección Regional de Gendarmería de Chile, repartición que fue concluyente al señalar que el derecho a sindicalización y negociación colectiva son absolutamente incompatibles con las normas de orden y seguridad penitenciaria, las cuales son preferentes en su aplicación, es decir, Gendarmería de Chile no autoriza a los trabajadores internos a sindicalizarse, esgrimiendo razones de seguridad y protección a la integridad física de los trabajadores externos.

La empresa Siges Chile S.A. es actualmente concesionaria del recinto penal de Huachalalume y somete su actuar al Contrato de Concesiones, el cual establece en su parte 3, punto 3,8,1,5,5 de los derechos y deberes, que *“Las relaciones laborales entre internos y terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, suponen el cumplimiento de todas las disposiciones que componen la normativa legal respectiva. Sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse, a negociar colectivamente u otros que las normas del trabajo contemplen, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores reclusos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos”.*

Por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de la empresa Siges Chile S.A., establece en el artículo 20 de su Título XI, las prohibiciones a que se encuentra afecto el personal externo de la referida entidad, entre las cuales se encuentra la de la letra z1 de la citada norma, que prohíbe *“Mantener cualquier relación con internos y/o personal de Gendarmería de Chile, que no sean las estrictamente necesarias para cumplir con las labores; y el intercambio de todo tipo de bienes y servicios con ellos”.*

De ello se sigue que el empleador ha limitado expresamente las relaciones entre trabajadores externos e internos a aquellas imprescindibles para cumplir con sus labores, prohibición que incluiría el derecho a constituir un sindicato, en tanto tal prerrogativa conlleva la necesaria comunicación que debe existir entre trabajadores de una misma empresa para la consecución de objetivos comunes

que son analizados en asambleas, a las que, en la práctica, los trabajadores reclusos estarían impedidos de asistir en razón del limitado derecho de desplazamiento a que están afectos. A lo anterior se suma la imposibilidad de aquéllos de poder participar en las votaciones propias de los afiliados a una organización sindical por carecer de cédula de identidad.

Expresa, por último, la recurrente, que si bien los trabajadores internos tienen derechos como cualquier otro ciudadano chileno, su situación social e intereses son completamente distintos a los de los trabajadores externos; por ello y con la finalidad de no coartar el derecho de sindicalización de los últimos, solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento al respecto.

Por otra parte, el Director Nacional de Gendarmería de Chile, en informe emitido mediante ordinario N° 14.00.00 354/2010, de 29.01.2010, a petición de esta Dirección, manifiesta que, sin perjuicio de haber verificado la existencia y contenido del ordinario emitido por la Dirección Regional de Coquimbo de Gendarmería de Chile, con fecha 02.09.2009, a que alude la recurrente, mediante el cual esa autoridad regional habría señalado que el derecho a sindicalización y negociación colectiva son absolutamente incompatibles con las normas de orden y seguridad penitenciaria, el estudio posterior y más acabado de la materia permite sostener que tal garantía, consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, en los casos y formas que señale la ley, puede limitarse, pero en caso alguno prohibirse.

Concordante con lo anterior, el artículo 70 del D.S. N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, dispone que las relaciones entre internos y terceros ajenos a la administración penitenciaria, regidas por la legislación laboral común, suponen la vigencia plena de todas las disposiciones que componen dicha normativa; sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse a negociar colectivamente u otros que las normas del trabajo contemplen, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores reclusos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos.

Agrega que el artículo 2° del citado cuerpo normativo, dispone que será principio rector de la actividad penitenciaria la relación de derecho público en que se encuentran los internos con el Estado, de manera tal que, fuera de los derechos perdidos o limitados por su detención, prisión preventiva o condena, su condición jurídica es idéntica a la de los ciudadanos libres.

Cita al efecto el D.L. N° 2859, de 1979, del Ministerio de Justicia, que fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, que entrega a la institución el deber de dirigir todos los establecimientos penales del país, aplicando las normas previstas en el régimen penitenciario que señala la ley, como asimismo, el de velar por la seguridad interior de los señalados recintos. Además, el mismo cuerpo normativo establece que el régimen penitenciario es incompatible con todo privilegio o discriminación arbitraria y sólo considera aquellas diferencias exigidas por políticas de segmentación encaminadas a la readaptación social y a salvaguardar la seguridad del imputado, del condenado y de la sociedad.

Asimismo, estima pertinente señalar que dentro de las disposiciones propias del contrato de concesión de los establecimientos penitenciarios concesionados, así como en el numeral 1.13.1.1.I, las

bases de licitación, se establece que el concesionario deberá dar cumplimiento a todas las leyes sociales, laborales y previsionales aplicables a su empleados, incluyendo un seguro contra accidentes del trabajo para todos ellos, sin perjuicio de los demás seguros que deba contratar.

A su turno, el numeral 2.8.2.4.5.7, impone la obligación de la sociedad concesionaria de diseñar y ejecutar el subprograma laboral, el que debe contener tres modalidades de ejecución; una de ellas es “el trabajo dependiente con contrato legal en empresas productivas del propio concesionario o en empresas privadas externas por él subcontratadas”.

Agrega que si bien no es posible prohibir el ejercicio del derecho a sindicalización y a la negociación colectiva, debiera compatibilizarse con las características propias de un establecimiento penitenciario, evidentemente no asimilables a las de una empresa, circunstancia que obliga a concluir que el ejercicio de tales prerrogativas de los internos trabajadores pueden ejercerse siempre y cuando no resulten incompatibles con las normas del régimen penitenciario a que se encuentren sometidos aquéllos y se garantice, en cada caso, la integridad física de los sujetos involucrados y la seguridad, en general.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 221 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece:

“La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe”.

Por su parte, el artículo 227, que establece el quórum que debe cumplirse para la constitución de un sindicato de empresa, prevé:

“La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella”.

“No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito”.

“Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos”.

“Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento”.

“Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa”.

De las disposiciones legales preinsertas se infiere inequívocamente, en lo pertinente, que la ley exige, para constituir un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa, salvo las excep-

ciones que la misma contempla, no sólo un número preciso de constituyentes, sino que además, éstos representen un determinado porcentaje del universo de trabajadores que prestan servicios a la entidad respectiva, de manera que para establecer si se da cumplimiento al quórum exigido para tal efecto, debe necesariamente considerarse a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate.

Ahora bien, el artículo 3º, letra b) del Código del Trabajo, define lo que debe entenderse por “trabajador”, en los términos que a continuación se expresa:

“Para todos los efectos legales se entiende por”:

“b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

De los antecedentes recabados acerca de la situación en consulta, en especial, de informe emitido por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena, Sr. Eduardo Jiles L., es posible constatar que los internos del recinto penal de que se trata, que prestan servicios para la empresa Siges Chile S.A., tienen la calidad de trabajadores de dicha entidad, en los términos previstos por la norma antes transcrita.

En efecto, la citada entidad, adjudicataria del área operativa en la concesión de los servicios penitenciarios –según el nuevo modelo de gestión de tales establecimientos impulsado por el Ministerio de Justicia–, está a cargo de los servicios de aseo, control de plagas y lavandería, entre otros, que, en la especie, ejecuta en el Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, cumpliendo con las condiciones de autonomía necesarias para efectuar en forma descentralizada toda la labor administrativa inherente a las actividades productivas que desarrolla, entre éstas, la de contratar los servicios de los dependientes necesarios para cumplir con los requerimientos exigidos contractualmente con el Servicio de Gendarmería de Chile y la empresa concesionaria, así como las atribuciones para poner término a dichos contratos.

Asimismo, de acuerdo a los señalados antecedentes, la empresa de que se trata cuenta con los servicios personales de dependientes externos, como también de trabajadores que tienen la calidad de internos del referido recinto penitenciario, suscribiendo con todos ellos contrato individual y cumpliendo a su respecto con las normas laborales y previsionales pertinentes.

El tratamiento igualitario que el empleador ha dado en la especie a sus trabajadores, sean éstos externos o internos, constituye, por lo demás, una obligación impuesta por las disposiciones de los contratos de concesión de los establecimientos penitenciarios, según se señala en informe emanado de la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, al que se ha hecho referencia precedentemente, toda vez, que en dichas convenciones se establece que el concesionario deberá dar cumplimiento a todas las leyes sociales, laborales y previsionales aplicables a sus dependientes.

Tales disposiciones contractuales constituyen un reconocimiento de los convenios internacionales suscritos por Chile, entre los cuales se encuentra la Declaración de los “Principios Básicos para el tratamiento de los reclusos”, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 45/111, de 14.12.1990, en cuyos numerales 2, 5 y 8, dispone:

“2. No existirá discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otros factores”.

“5. Con excepción de las limitaciones que sean evidentemente necesarias por el hecho del encarcelamiento, todos los reclusos seguirán gozando de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, cuando el Estado de que se trate sea parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, así como de los demás derechos estipulados en otros instrumentos de las Naciones Unidas”.

“8. Se crearán condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio”.

En estas circunstancias, a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, no cabe sino sostener que los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por los argumentos esgrimidos por la recurrente para considerar que, por tratarse, en la especie, de trabajadores imputados o condenados y sometidos, por ende, a la autoridad de Gendarmería de Chile, sus derechos de sindicalización y de negociación colectiva serían incompatibles con las normas de orden y seguridad penitenciaria, las cuales tendrían preeminencia, según informe emanado de la Dirección Regional de Coquimbo de la referida repartición.

Ello, en primer término, porque aun cuando se convenga que los trabajadores por los que se consulta puedan eventualmente ver limitados sus derechos colectivos en razón de su condición de internos en un centro penitenciario, tienen, no obstante, la calidad de trabajadores de empresa, siendo esta última la única condición requerida por la disposición contenida en el artículo 227 ya citado, para ser considerados dentro del universo respecto del cual deben aplicarse los quórum exigidos por la citada norma.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente, en lo concerniente a los derechos colectivos que les asisten a dichos dependientes, que esta Dirección, a través de dictamen N° 4926/271, de 19.08.97, concluyó, en primer término que *“El vínculo que une a las personas privadas de libertad internas en recintos de Gendarmería de Chile que prestan servicios personales, subordinados y bajo dependencia de las empresas que utilizan sus servicios, constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo”*; no obstante lo cual, el referido dictamen sostuvo además –fundándose para ello en el artículo 236 del Código del Trabajo, disposición ésta que, exigía para ser director sindical, entre otros requisitos, *“no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva”*– que, si se tiene en consideración que el directorio es un órgano esencial y

permanente del sindicato, la circunstancia de estar impedidos de ser directores sindicales priva a los trabajadores reclusos del derecho de constituir una organización sindical.

El citado oficio sostuvo igualmente que, tampoco es posible reconocer a los trabajadores reclusos en dependencias de Gendarmería de Chile la posibilidad de ejercer el derecho a negociar colectivamente y todas las consecuencias que de ello se derivan, por cuanto, del artículo 236, ya citado, así como de la disposición contenida en el artículo 326 del mismo cuerpo legal, se colige necesariamente que nuestra normativa laboral, además de impedir a los trabajadores reclusos constituir sindicatos, los ha privado del acceso a la negociación colectiva, en cuanto no los faculta para ser miembros de la comisión negociadora, si para optar a tal cargo, deben cumplir con los mismos requisitos exigidos para ser directores sindicales, entre otros, no haber sido condenados ni procesados por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.

Ahora bien, la modificación introducida al ya citado artículo 236 por la ley N° 19.759, de 2001, obliga a variar sustancialmente, en opinión de la suscrita, la doctrina sostenida en el referido oficio. Ello, por cuanto, con el objeto de adecuar las normas sobre derecho a sindicalización al Convenio N° 87 de la OIT, ratificado por Chile, la referida ley eliminó los requisitos que el citado artículo 236 exigía para ser director sindical, entre ellos, el que nos ocupa, otorgando así plena facultad a las organizaciones sindicales para imponer sus propias normas a ese respecto a través de su estatuto.

En efecto, la eliminación del requisito ya mencionado para ser director sindical, implica para los trabajadores reclusos en los centros de detención de que se trata, que no existe a su respecto, desde la vigencia de la citada ley N° 19.759, limitación legal alguna, tanto para la constitución de sindicatos como para ejercer el derecho de negociar colectivamente.

Por otra parte, el cumplimiento de las finalidades de una organización sindical conlleva, entre otras, el derecho de sus directores a reunirse con sus afiliados, hacer uso de los permisos sindicales que les otorga la ley, representar judicial y extrajudicialmente a sus socios y negociar colectivamente, además de otras funciones, todas ellas amparadas por la garantía constitucional consagrada por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y las diversas disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo que consagran dicha garantía y que constituyen la materialización de la aplicación de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa, esto es, la autonomía sindical, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se hace necesario precisar que los dependientes que tienen la calidad de reclusos y, por ende, están privados de libertad, se encuentran sometidos a un régimen penitenciario a cargo de la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, Institución ésta que debe velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la normativa legal y reglamentaria que la rige.

Lo anterior implicará resolver en cada caso si las medidas impuestas por la aludida Repartición, en uso de sus facultades, a propósito de la constitución y funcionamiento de un sindicato en las condiciones analizadas, constituye o no una legítima limitación al principio de libertad sindical.

Al respecto, esta Dirección ha sostenido, entre otros, mediante dictamen N° 2422/140, de 25.07.2002, que los derechos fundamentales de contenido típicamente laboral, como lo es el analizado, tienen un efecto horizontal, pues irradian las relaciones entre los particulares. Lo anterior se ve corroborado por la norma del artículo 6° de la Constitución Política de la República, que en sus incisos 1° y 2°, establece:

“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella”.

“Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”.

Asimismo, esta Dirección, mediante dictamen N° 2856/0162, de 30.08.2002, señaló: “De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia *horizontal o pluridireccional*”.

Agrega el citado dictamen que *“La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6, da forma al “principio de vinculación directa de la Constitución”, al prescribir que “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.”* Lo anterior, por cuanto, *“En dicha norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Constitución, es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos posteriores -autosuficiencia de la norma fundamental-. Así también, lo ha reconocido expresamente esta Dirección, al señalar que “...el carácter imperativo de la norma... constitucional obliga tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos. (Ordinario 4541/319, de 22.09.98)”.*

Con todo, aparece evidente que, en la situación que se examina, deberá tenerse en consideración la normativa aplicable a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, que le impone el deber de velar por la seguridad de los establecimientos penales y de los internos, otorgándoles para ello, la facultad de imponer reglas a que deben someterse los internos para mantener el orden y la seguridad penitenciaria. Ello, porque los derechos fundamentales no son absolutos y por ende, reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común.

A este respecto, el citado dictamen N° 2856/0162, sostiene que, por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, el que ha de resolverse mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que si bien, tal colisión tiene su origen e incluso se conforma en el seno de la empresa, trasciende tal ámbito para ubicarse en sede constitucional.

De acuerdo al razonamiento del referido oficio, –que sigue la doctrina constitucionalista, en cuanto a la estructura de los derechos fundamentales– es posible vislumbrar tres ámbitos diferenciados que conforman el derecho fundamental: el *espacio delimitado*, el *espacio limitado* y el *contenido esencial*. El primero, señala el ámbito máximo de extensión del derecho. El segundo, dentro del

espacio delimitado, está dado por la privación de determinadas manifestaciones del derecho de una protección definitiva, en tanto que, en el tercero nos encontramos en el ámbito respecto del cual todo límite resulta inadmisibile.

En tales circunstancias, para conocer cuál es el *ámbito delimitado* del derecho, la actividad interpretativa ha de dirigirse necesariamente a la conformación que del derecho efectúa la norma constitucional para determinar su extensión máxima de protección.

En cuanto al *ámbito limitado*, o dicho de otra forma, a la posibilidad de imponer límites al derecho fundamental, ello supone una intromisión en el ámbito delimitado del derecho, excluyendo o modulando su eficacia o protección, afectando con ello a determinados sujetos, facultades o garantías que se encuentran dentro de la extensión máxima de protección del derecho.

De esta forma, y citando la misma jurisprudencia administrativa: *“los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio, límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común... De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional”*.

De lo ya señalado en párrafos que anteceden, no cabe sino colegir que cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental ha de llevarse a cabo restrictivamente, dada la fuerza expansiva que éstos poseen y exigen una opción inequívoca por su aplicación plena.

Así, existen ciertos requisitos que comprenden la aplicación del denominado *“principio de proporcionalidad”*, que sirve de medida de valoración de la justificación constitucional de un derecho fundamental, produciéndose un examen de admisibilidad de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado. Dicho principio admite, a su vez, una división en subprincipios, que en su conjunto comprenden el contenido de aquél: el *“principio de adecuación”*, en cuya virtud, el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto y el *“principio de necesidad”*, que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro medio de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa y, el *“principio de proporcionalidad en sentido estricto”*, por el cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

Por su parte, el *contenido esencial* del derecho –garantía reconocida en nuestra carta fundamental en el artículo 19 N° 26– supondrá, de acuerdo al dictamen ya citado, *“la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador. De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste, a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un “límite a los límites”*. (Ignacio de Otto Pardo, *Derechos Fundamentales y Constitución*, Madrid, 1988, p. 125).“

En similar sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 24.02.97, causa rol N° 43, en la cual se sostuvo que se desconoce el contenido esencial del derecho cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio.

Dicha circunstancia obligará necesariamente, en opinión de esta Dirección, a concordar ambos estatutos normativos en un proceso de interpretación que evite toda colisión y que, en principio, debe ser resuelto por la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y ulteriormente, en caso de conflicto, por los Tribunales de Justicia.

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

- 1) Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores al interior de dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad.
- 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Resolución

691 (exenta), 09.07.2010

Departamento jurídico.

Instruye sobre la actuación del servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 5°, 8°, 10 y 43 de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo señalado en la ley 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Lo establecido en los artículo 2°, 152 bis K y 153 a 157, todos del Código del Trabajo y la jurisprudencia producida a su respecto por este Servicio.

Lo dispuesto en el artículo 20, número 7, del decreto ley N° 575, de 1974;

El decreto supremo N° 60, de 18 de agosto de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que crea las Direcciones Regionales del Trabajo en las Regiones del país;

La resolución N° 1600, de 2008, sobre exención del trámite de toma de razón, de la Contraloría General de la República;

El oficio N° 36.234, de 10 de agosto de 2007, de la Contraloría General de la República, y

Lo dispuesto en la resolución exenta N° 67, de 02 de febrero de 1995, de esta Dirección, y

Las facultades que me confiere el artículo 5°, letras d) y f) del D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, orgánico de la Dirección del Trabajo, y

Considerando:

Que, las normas sobre reglamento interno han sufrido modificaciones, desde la dictación de la resolución N° 67, de 2 de febrero de 1995, respecto de la numeración de artículos, incorporación de normas que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y la intención del legislador de extender la obligación de mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en un mayor número de empresas:

Resuelvo:

I. Deléguese, en las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, las funciones de revisar y objetar los reglamentos internos a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, con arreglo a las pautas que se indican en los números siguientes.

II. Apruébense, para los efectos de revisar, objetar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a los reglamentos internos, en lo que corresponda a la órbita de competencia de este Servicio, las normas y pautas siguientes.

1. OBLIGACIÓN DE CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO

La obligatoriedad afecta a todas las entidades deportivas y a aquellas empresas, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que prestan servicios en las distintas fábricas o secciones de las mismas, aunque estén situadas en localidades diferentes.

Esta Dirección, con el objeto de precisar el ámbito que comprende la obligación contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo, ha resuelto que el legislador para el solo efecto de lo dispuesto en el artículo 153, inciso 1°, del Código del Trabajo ha hecho sinónimo del concepto de “faena” el de “unidad económica”.

También, la jurisprudencia administrativa ha señalado que el reglamento interno debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa.

2. CONTENIDOS DEL REGLAMENTO INTERNO

El cuerpo normativo de que se trata debe contemplar normas de orden, higiene y seguridad, y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Específicamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno debe contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- a) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- b) Los descansos;
- c) Los diversos tipos de remuneraciones;
- d) El lugar, día y hora de pago;

- e) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores. Todas las medidas de control que se implementen para dar cumplimiento a este punto, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general garantizándose la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador.
- f) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.
- h) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- i) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento. *A este respecto, deben consignarse las disposiciones particulares para cada empresa, no siendo suficiente la mera transcripción de dichas normas. Debe tenerse presente que los reglamentos internos se encuentran afectos, en la medida que no se contrapongan al Código del Trabajo, básicamente, a los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:*
- i1) *Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*
- i2) *D.F.L. N° 725, de 1967, del Ministerio de Salud Pública, que aprobó el Código Sanitario.*
- i3) *Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (artículos 14 a 20 complementarios del artículo 154 N° 9 del Código del Trabajo).*
- i4) *Decreto Supremo N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En especial, la inclusión en el reglamento interno, del procedimiento de reclamos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en los artículos N°s 71, 72 y 73.*
- i5) *Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.*
- i6) *Decreto Supremo N° 72 de 1985, del Ministerio de Minería, que establece el reglamento de Seguridad Minera (Texto actualizado por artículo 5° del D.S. 132, de 30.12.2002, Diario Oficial de 07.02.2004).*
- i7) *Artículo 193 Código del Trabajo, el derecho a exigir el descanso en una silla en las actividades económicas, comerciales e industriales.*
- i8) *Ley 20.001 y Decreto Supremo N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula el Peso Máximo de Carga Humana.*

i9) Ley 20.096 que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono. Específica el uso de elementos de protección personal y de cremas protectoras contra la radiación UV emanada del sol.

i10) Ley 20.105, modifica la ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco.

i11) Ley 20.308, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.

j) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el respectivo reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. En el caso de los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas en los términos establecidos en el Título III, artículo 152 BIS K del Libro I, no podrán aplicarse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional, y

k) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en la letra anterior.

l) El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

Al respecto la jurisprudencia administrativa ha establecido que la obligación del empleador de establecer en el reglamento interno de orden higiene y seguridad las disposiciones sobre acoso sexual contenidas en los artículos 211a, 211b, 211c, 211d y 211e, todos del Código del Trabajo, debe entenderse cumplida si éstas se consignan en un documento modificatorio de dicho instrumento, incorporado a éste y publicitado en la forma que establece la ley, cuya copia debe ser entregada a los trabajadores, como también, al delegado del personal y demás entidades a que alude el inciso 1° del artículo 156 del Código del Trabajo, si correspondiere, no siendo necesario, por ende, que para tal efecto se proceda a confeccionar un nuevo texto de dicho reglamento.

m) El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de ser efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Por último, cabe señalar que la inclusión en el reglamento interno de las materias que se indican a continuación, no libera al empleador de dar cumplimiento a lo establecido en el D.S. N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que "aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica": a) que el reglamento incluya en su cuerpo el reglamento especial de contratistas; b) que el reglamento incorpore la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que se refiere el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, previsto en el reglamento antes citado.

3. VIGENCIA Y FORMALIDADES

Tanto los reglamentos internos como las modificaciones de que sean objeto, deben ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir. También deberá entregarse copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los comités paritarios existentes en la empresa. Asimismo, el contenido de unos u otras deben publicitarse colocándose, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas, en el mismo plazo mencionado anteriormente.

La empresa debe, además, entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso con el texto del reglamento interno.

Finalmente, una copia del reglamento interno debe remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su vigencia.

En consideración a que las normas legales pertinentes no han establecido la fecha a partir de la cual debe entenderse vigente el reglamento interno, esta Dirección, pronunciándose sobre el particular ha sostenido de manera uniforme y reiterada, que tal determinación ha quedado entregada a la voluntad del empleador. Ello, debe entenderse sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores de ordenar su confección cuando proceda, y de aplicar las sanciones que corresponda en caso de incumplimiento por parte de la empresa.

Por último, es dable advertir que las objeciones que se formulen al reglamento interno de una empresa no obstan a la entrada en vigencia del mismo, quedando ésta siempre determinada por la voluntad del empleador.

4. IMPUGNACIONES

En virtud de lo establecido en el inciso 4° del artículo 153 del Código del Trabajo, el delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

Se advierte que no existe un plazo preestablecido para que los trabajadores o sus representantes impugnen el reglamento interno.

La Contraloría General de la República, mediante dictamen N° 36.234, de 10 de agosto de 2007, interpretando la ley 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, ha dispuesto que la empresa y quien impugna el reglamento interno pertinente en su calidad de interesados, deben encontrarse en un plano de equilibrio ante la Administración para el ejercicio de sus derechos, de modo que la autoridad laboral debe adoptar las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de dichos interesados.

Ahora bien, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el Ente Fiscalizador, se ha resuelto que una vez recibidas las impugnaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberá observarse la siguiente tramitación:

1. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de recibida la presentación que contenga las observaciones al reglamento interno por la Inspección respectiva se notificará por carta certificada dirigida al domicilio de la empresa afectada, acompañando copia del escrito respectivo, para que ésta haga uso de su derecho de réplica.
2. Para dicho efecto se otorgará un plazo de diez días corridos, bajo apercibimiento de resolver con los antecedentes de que se disponga. Este plazo comenzará a correr a contar del tercer día siguiente a la recepción en la oficina de Correos que corresponda de la carta certificada que contiene el documento con las observaciones al reglamento interno.
3. Transcurrido dicho plazo, se verificará si la Empresa afectada hizo uso de su derecho, en caso afirmativo deberá analizarse el contenido de su respuesta a la luz de las normas constitucionales o legales pertinentes y resolver en consecuencia. En caso de no recibir respuesta se resolverá sólo teniendo en consideración lo expuesto en la impugnación y se decidirá en los términos señalados precedentemente.
4. Se debe tener presente que de acuerdo con lo dispuesto en la ley N° 19.880, artículo 24, los Servicios Públicos tienen un plazo de veinte días hábiles, contados desde que, a petición del interesado, se certifique que el acto se encuentra en estado de resolverse, para expedir las decisiones definitivas respecto de las solicitudes de pronunciamiento que reciba.

5. SANCIONES

Las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación puede reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

El tope máximo a que se alude en el párrafo anterior debe entenderse referido a cada infracción y a la multa que por ella correspondiere, sin que sea posible estimar que ha sido establecida en relación con el total de multas a que pudiere hacerse acreedor el infractor.

Las sumas provenientes de las multas deben destinarse a incrementar los fondos de bienestar de la empresa y, sólo si éstos no existen, podrán acrecentar los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa. En ambos casos, la distribución de los fondos debe efectuarse a prorrata de los afiliados y en el orden señalado, lo que implica que si en una empresa coexisten varios fondos de bienestar de las organizaciones sindicales los fondos provenientes de la aplicación de multas por infracción al reglamento interno, deben repartirse entre dichas entidades y en la forma señalada, es decir, en proporción al número de afiliados que éstos detenten.

A falta de los fondos reseñados, el producto de las multas debe entregarse al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

6. FISCALIZACIÓN

En la realización de visitas inspectivas a empresas obligadas a confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad, los fiscalizadores, siguiendo indicaciones contenidas en el “Acta de Hechos Constatados Relativos a Condiciones de Salud y Seguridad Básicas en los Lugares de Trabajo” (F-26), deberán revisar en su Nivel 1: si el reglamento interno se encuentra confeccionado y entregada copia a los trabajadores. En el nivel 2, verificar si el reglamento interno contiene las disposiciones mínimas legales y además, analizar si éstas presentan dudas o manifiestas ilegalidades en su contenido y disposiciones.

Entre las disposiciones consideradas ilegales en su contenido, a vía ejemplar, se citan las siguientes:

Existencia de disposiciones que atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, como sería que se les someta a revisión indiscriminada en su persona o efectos personales.

Aplicación de sanciones por infracciones al reglamento interno distintas de las contempladas en la legislación vigente, por ejemplo: suspensión de labores.

Disposiciones que obliguen a los dependientes que se desempeñen en turnos, a permanecer en el lugar de trabajo hasta la llegada del trabajador reemplazante estimando, a priori, que concurrirán circunstancias que pudieran configurar un caso fortuito o fuerza mayor.

Disposiciones que faculden al empleador para impedir la entrada al trabajo del dependiente que llega atrasado, ya que ello importa una violación a la obligación de proporcionar el trabajo convenido que le impone el contrato, etc.

De este modo, siempre que el fiscalizador considere dudosa la legalidad de una o varias disposiciones de un reglamento interno, sin perjuicio de dar por finalizado el procedimiento respectivo, deberá elaborar una minuta al Jefe de la Unidad de Fiscalización, dando cuenta de sus observaciones. Tanto esta minuta como una copia del Reglamento Interno sometido a revisión, deberán adjuntarse al expediente de fiscalización. El Jefe de la Unidad de Fiscalización al momento de proceder a la revisión del informe, deberá remitir un pase interno con la minuta y copia del reglamento interno, al Asesor Jurídico de la Inspección o, en su defecto, al Coordinador Jurídico de no contar la oficina con abogado.

El abogado dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde que recibió el pase interno, deberá pronunciarse si las cláusulas sometidas a revisión se ajustan a derecho o si, efectivamente, adolecen de ilegalidad. Del resultado de la revisión el abogado informará mediante pase interno al jefe de Fiscalización para que este genere una fiscalización y se le asigne al funcionario que presentó el requerimiento. El fiscalizador efectuará una visita a la empresa para informar al empleador las ilegalidades constatadas en el reglamento, otorgándole un plazo de 10 días hábiles para acreditar ante la respectiva Inspección que ha subsanado las irregularidades. Dicho cumplimiento deberá ser verificado por el Asesor Jurídico. Transcurrido este plazo, sin que se hubiera corregido el reglamento interno a satisfacción del Servicio, se procederá a aplicar y notificar la sanción correspondiente.

De la eventual multa se deberá notificar a la empresa principal y/o contratista de tratarse de una empresa bajo régimen de subcontratación, como lo establece el artículo 183-C del Código del Trabajo. Para ello se deberá utilizar el mismo procedimiento de notificación empleado, para tales casos, que imparte la Circular N° 14, de 5 de febrero de 2007.

Por último, es necesario advertir que si la Dirección del Trabajo no formula objeciones a un determinado reglamento interno, ello no hace presumir que las disposiciones del mismo se encuentren ajustadas a derecho por lo que el Servicio puede, en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, ordenar las modificaciones de aquellas disposiciones que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

7. NORMAS ADMINISTRATIVAS

- a) El estudio de la legalidad de las disposiciones de los reglamentos internos, dictados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 153, inciso 4°, del Código del Trabajo, sea éste de cobertura nacional o interregional, se realizará por la Inspección del Trabajo en donde la empresa tenga su domicilio y su resultado se centralizará en la Dirección Regional del Trabajo respectiva.
- b) La revisión Jurídica se orientará preferentemente hacia los reglamentos internos que hayan sido impugnados por los delegados de personal, trabajadores u organizaciones sindicales de la respectiva empresa, así como de aquellos respecto de los cuales los fiscalizadores hubieren detectado ilegalidades o presenten dudas que justifiquen dicha revisión.
- c) La limitante contemplada en la letra anterior no obsta a que, cuando a juicio de la jefatura de la respectiva Inspección, se justifique el estudio de legalidad de un reglamento interno que no se encuentre en alguna de las situaciones mencionadas, tal análisis sea solicitado a la instancia que corresponda, debiendo indicarse, en el oficio portador, las disposiciones que merecen dudas o las normas objetadas y las razones que motivan el estudio.
- d) Cuando deban resolverse reclamaciones de multas aplicadas por el empleador a sus trabajadores por infracción a las disposiciones del reglamento interno, las Inspecciones de Trabajo procederán del modo siguiente:
 - Determinarán a la luz de los antecedentes acompañados o de los que se hubieren reunido, la efectividad de los hechos relacionados por el reclamante;
 - Establecerán tanto la procedencia jurídica de la multa como la corrección de su monto, y
 - Dictarán una resolución que contendrá: una exposición somera de los hechos y de la procedencia de la sanción; una mención a la facultad que sobre esta materia confiere a la Inspección del Trabajo el inciso 1° del artículo 157 del Código del Trabajo, y, finalmente, en la parte dispositiva, acogerá o denegará la reclamación.
 - Sin perjuicio de lo señalado en las letras precedentes si en el proceso de revisión del reglamento interno fuese necesario interpretar la legislación vigente, o bien, modificar la doctrina del Servicio sobre la materia, se deberá pedir opinión sobre el punto específico al Departamento Jurídico, suspendiéndose su análisis mientras no sea resuelto.

III. Déjese sin efecto la resolución N° 67 de 2 de febrero de 1995.

IV. En todo documento suscrito por los Directores Regionales y por los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo en ejercicio de las autorizaciones a que se refiere esta resolución, deberá consignarse la mención Por orden del Director, antes del pie de firma del mismo.

V. Los Directores Regionales y los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, o quienes los subroguen legalmente en el cargo, responderán directa y personalmente del debido uso de las facultades que se les confieren.

VI. Publíquese en la Web Institucional.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

2. Circulares

83, 23.06.2010

Departamento de Inspección.

Amplía plazos de marcha blanca para aplicación de resolución 1.213, de esta Dirección, según se indica.

Con fecha 30.04.2010, este Departamento emitió la circular 49, (Boletín Oficial N° 257 mes de junio del 2010, p. 59) referida a la ampliación de plazo de marcha blanca para la aplicación de la resolución N° 1.213, de esta Dirección, estableciéndose como fecha el 30 de junio de 2010. En la oportunidad se aplicó que la causa que motivaba dicha postergación respondía a la necesidad de resolver diversas consultas planteadas a este Departamento, siendo una de las centrales la elaboración de una resolución de registro automatizado, la que a la fecha se encuentra en proceso de confección, requiriéndose en consecuencia la ampliación del referido plazo al 31.08.2010.

En consecuencia, se deberá entender modificado el plazo de marcha blanca al 31.08.2010, en los mismos términos en que se ha aplicado anteriormente.

Saluda atentamente a Uds.,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

31, 26.03.2010***División de Relaciones Laborales.***

Imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del Área de relaciones laborales.

Texto actualizado, según modificaciones introducidas por circular N° 79, de 16.06.2010, de la División de Relaciones Laborales.

Se ha estimado necesario proceder a adecuar las instrucciones actualmente vigentes, sobre otorgamiento de certificados a organizaciones sindicales del sector privado y público, a los principios emanados de los Convenio N°s 87 y 98 sobre Libertad Sindical y a las competencias que dentro de nuestro ordenamiento jurídico, le caben a la Dirección del Trabajo como órgano administrativo.

A lo señalado, cabe agregar que el año 2009 se puso en marcha el proyecto de la Inspección del Trabajo en Línea, ITEL, lo que se ha materializado en una plataforma Web de la Dirección del Trabajo que provee una gama de servicios que ofrecen las inspecciones, pero ahora vía internet.

Dentro de los productos que incorpora esta plataforma se encuentran los Trámites en Línea, en cuyo menú existe la posibilidad para los dirigentes sindicales, del sector privado y público de generar directamente los Certificados donde conste la vigencia de la personalidad jurídica de la organización y la identidad de sus dirigentes. Además ellos pueden acceder a la información histórica de los actos sindicales y negociaciones colectivas de la organización, encontrándose dentro de la planificación futura del desarrollo de dicha herramienta tecnológica el que los dirigentes puedan obtener certificaciones que den cuenta del proceso de la constitución de la organización y de las reformas de estatutos que en ella se realicen.

En consecuencia, la presente instrucción, tiene como objetivo integrar ambas necesidades. Para ello, se define el marco de atribuciones de la Dirección del Trabajo en materia de certificaciones a organizaciones sindicales, luego se indica cuales son las reglas comunes a todos los certificados que se emitan desde el área de Relaciones Laborales, y por último, se desarrollan las definiciones, procedimientos y plazos de entrega de cada tipo de certificación.

Al respecto, debemos indicar que en el ámbito de las organizaciones sindicales se distinguen dos tipos de certificaciones, a saber:

A. Aquellas que dan cuenta del cumplimiento de la obligación legal de depósito en las Inspecciones del Trabajo de los antecedentes que sustentan determinados actos sindicales.

En materia de organizaciones sindicales y de asociaciones de funcionarios, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 222 del Código del Trabajo, y en el artículo 9 de la ley 19.296, esos actos se circunscriben a:

- Constitución de las organizaciones
- Reforma de los estatutos,

Como regla general, cabe indicar que en este tipo de certificados la Institución se limita a dar cuenta del cumplimiento o incumplimiento de una obligación legal y de los efectos que la norma prevé en cada caso.

B. En tanto el segundo grupo se encuentra compuesto por aquellas actividades propias del funcionamiento de las organizaciones, sobre las cuales no existe obligación legal de depósito en las Inspecciones del Trabajo. En estos casos son las propias organizaciones, de manera voluntaria, que han puesto los antecedentes respectivos en poder del Servicio.

En este caso, dado que la Dirección del Trabajo no posee facultades de fiscalización respecto a los actos internos de las organizaciones sindicales, las certificaciones se limitan a dar cuenta de la información que consta en los documentos depositados por las organizaciones a la fecha de la extensión del certificado. Por lo indicado, las eventuales controversias internas o externas que suscite la información contenida en dichos depósitos y que figure en los certificados será de resolución exclusiva de los órganos internos de la propia organización y/o de los tribunales competentes.

(* Se ha omitido el índice).

NORMAS DE APLICACIÓN COMÚN A TODOS LOS CERTIFICADOS

1. Medio de emisión de los certificados

Todos los Certificados tendrán como fuente de información la que se encuentre registrada en el Sistema Informático de Relaciones Laborales (Sirela), por lo que cada Jefe de oficina tendrá la obligación de velar porque esa información se encuentre actualizada, destinando el equipamiento y recursos humanos que sean necesarios para ello.

Las excepciones a esta regla general serán:

- a) Falla del sistema informático.
- b) Las previstas en la letra g) del N° 2 de la presente instrucción.

2. Vigencia de los certificados

Los certificados serán emitidos sin plazo alguno de vigencia, sin perjuicio de lo cual se indica que existirá un período máximo para verificar su validez en el sitio web de la institución.

3. Firma de los certificados

Dado que los certificados deben ser emitidos a partir del sistema informático, todos portarán la firma electrónica del/la Jefe/a de la División de Relaciones Laborales. En el evento que los Certificados sean emitidos de manera manual deberán ser suscritos por el/la Inspector/a Provincial o Comunal correspondiente.

4. Lugar de emisión de los certificados

Las organizaciones sindicales dispondrán de una sección en la página web de la Dirección del Trabajo para efectuar sus trámites ante este Servicio, entre los cuales se encuentra la generación directa de los Certificados por parte de los interesados. Para aquellas organizaciones que no tengan

acceso a medios informáticos, los Certificados podrán solicitarse y emitirse en cualquier Inspección del país, independientemente de donde esté registrada la organización.

No serán lugares de solicitud y emisión de certificados las Direcciones Regionales ni la Dirección Nacional del Trabajo, en este último caso la excepción sólo la constituirán las Centrales Sindicales.

La excepción a las reglas indicadas en los párrafos anteriores sólo la constituirá la eventual imposibilidad fundada del uso del sistema, caso en el cual la solicitud y emisión de certificados podrá efectuarse de manera manual, pero sólo en la oficina donde se encuentre radicada la organización.

5. Fines de los certificados

En ningún certificado se dejará constancia de los fines para los cuales lo utilizará la organización sindical.

6. Número de copias y archivo de los certificados

Los Certificados emitidos en las Inspecciones que certifiquen actos cuyo depósito en la Inspección es obligatorio, serán emitidos en tres copias, una para el peticionario, otra para el expediente de la organización y otra para ser registrada y archivada de manera correlativa en un archivo destinado específicamente a tal efecto en la Oficina de Partes. Respecto a los Certificados que den cuenta de actos cuyo depósito en la Inspección no es obligatorio, estos serán emitidos en dos copias, una para el peticionario y otra para la Oficina de Partes.

En tanto de los Certificados emitidos a partir de la página web se guardará un respaldo informático de los mismos que permitan efectuar las validaciones que sean requeridas por los terceros a quienes les sean exhibidos.

7. Entrega de certificados.

Respecto a los Certificados emitidos en las Inspecciones, en el evento de no ser retirados en el acto por el solicitante, los certificados podrán ser entregados a quien porte un poder simple, firmado a lo menos por un integrante del directorio, autorizando al portador para retirar el documento en cuestión.

Para efectos de acceder a obtener Certificados vía la página web a cada dirigente de la organización se le entregará una clave de acceso cuya administración y uso será de exclusiva responsabilidad del mismo y que caducará una vez termine su mandato.

II. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS POR TIPO DE CERTIFICADO

1. PROCEDIMIENTOS DE CERTIFICACIÓN DE ACTOS CUYO DEPÓSITO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ES OBLIGATORIO POR LEY

A. CERTIFICADO DE OBTENCIÓN DE PERSONALIDAD JURÍDICA

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita administrativamente el acto de depósito material del expediente de constitución de una organización en la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 222 del Código del Trabajo o al artículo 9 de la ley 19.296. Debe tenerse presente que aún cuando este certificado permite a la organización sindical acreditar su personalidad jurídica, no es ese documento ni su número el que sirve para determinar la existencia legal de la organización sino que el número del registro obtenido al inscribirla en el Registro Sindical informático.

PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS

Si bien el artículo 222 del Código del Trabajo y el 9 de la ley 19.296 indican que el registro se entiende practicado desde el momento en que la organización efectúa del depósito, no es menos cierto que dicho acto se encuentra sujeto al cumplimiento de determinados requisitos legales de admisibilidad que se encuentran explicitados en la Orden de Servicio N° 13 de fecha 02.12.2005.

Verificado el cumplimiento de los requisitos legales se procederá a efectuar el registro de la nueva organización en un plazo no superior a 24 horas. Desde ese momento se podrá emitir o imprimir el Certificado de obtención de personalidad jurídica en forma inmediata.

PLAZO DE ENTREGA

El Certificado de obtención de personalidad jurídica estará disponible para su impresión o entrega dentro de los dos días hábiles post depósito de los antecedentes de constitución. Para los efectos de la entrega, cuando se requiera, se citará a los dirigentes para que concurran a retirarlo o se remitirá vía correo certificado al domicilio del Secretario de la organización.¹

B. CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIONES A CONSTITUCIÓN O REFORMA

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita administrativamente la constatación del cumplimiento de las observaciones efectuadas en el proceso de revisión al acto de constitución de una organización o de reforma de estatutos. El certificado permite a la organización sindical acreditar que subsanó las observaciones dentro del plazo legal vigente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 223 del Código del Trabajo y 10 de la ley 19.296.

PROCEDIMIENTO

Una vez verificado en la Unidad de Relaciones Laborales que la organización dio cumplimiento a la totalidad de las observaciones efectuadas a la constitución de la organización o reforma de estatutos, según corresponda, dentro del plazo legal vigente, se procederá a efectuar el registro de dicho cumplimiento en el sistema informático, pudiéndose desde ese momento emitir o imprimir el Certificado que corresponda.

¹ Ver anexos: 1. Modelo Certificado Obtención Personalidad Jurídica.

PLAZO DE ENTREGA

El Certificado de cumplimiento de observaciones a constitución o reforma estará disponible para ser impreso dentro de los dos días hábiles post depósito de los antecedentes mediante los cuales se acredita el cumplimiento de las observaciones. Para los efectos de la entrega, según se requiera, se citará a los dirigentes para que concurran a retirarlo o se remitirá vía correo certificado al domicilio del Secretario de la organización.²

SITUACIONES ESPECIALES

a) Organizaciones constituidas en virtud del artículo 227 inciso 2° del Código del Trabajo

En aquellos casos en que el cumplimiento del quórum de constitución deba acreditarse dentro del año siguiente, según lo estipula el inciso 2° del artículo 227 del Código de Trabajo, el certificado indicará que esa parte de las observaciones se encuentra pendiente. Una vez que el sindicato acredite ante la Inspección del Trabajo, mediante la exhibición de la documentación pertinente, que ha completado el quórum mínimo de constitución dentro del plazo legal y se ingrese dicho cumplimiento en el sistema informático, podrá emitirse un Certificado que así lo acredite.

En el evento que los trabajadores concurran en forma posterior al año a efectuar la acreditación del cumplimiento de la observación acorde a la norma señalada, corresponderá dar por no cumplida la observación a menos que se haya exhibido la documentación pertinente que permita concluir que la referida observación fue cumplida dentro del plazo legal.³

b) Depósito fuera del plazo legal del cumplimiento de las observaciones

Se deberá proceder de conformidad a lo estipulado en la Orden de Servicio N° 8 del 09.11.2005.

c) Cumplimiento de observaciones mantenidas parcial o totalmente afirmes por el Tribunal

En el evento que la organización haya reclamado judicialmente de las observaciones efectuadas a la constitución o reforma de la organización por la Dirección del Trabajo, encontrándose el fallo ejecutoriado, la Unidad Jurídica que haya llevado a cabo el proceso judicial deberá informar esa circunstancia a la Unidad de Relaciones Laborales remitiendo copia del fallo e indicando cual es el plazo otorgado por el Tribunal a la organización para que corrija las observaciones.

C. CERTIFICADO DE PÉRDIDA DE PERSONALIDAD JURÍDICA

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita administrativamente haber constatado el incumplimiento de las observaciones efectuadas en el proceso de revisión al acto de constitución de una organización. El certificado deja constancia que la consecuencia jurídica que tiene para la organización sindical el no haber efectuado el trámite dentro del plazo legal vigente,

2 Ver anexos: 2. Modelo Certificado Cumplimiento Observaciones y 8. Modelo Certificado Cumplimiento de observaciones a los estatutos reformados.

3 Ver anexos 3. Modelo Certificado Cumplimiento Observaciones a los estatutos de sindicatos afectos al artículo 227 inciso segundo.

de conformidad a lo dispuesto en los artículos 223 del Código del Trabajo y 10 de la ley 19.296, es la pérdida de la personalidad jurídica por el sólo ministerio de la ley.

PROCEDIMIENTO

Una vez verificado en la Unidad de Relaciones Laborales que la organización no ha acreditado el cumplimiento a la totalidad de las observaciones efectuadas a la constitución, dentro del plazo legal vigente, y que no ha reclamado de estas a Tribunales, se procederá a efectuar el registro de dicho incumplimiento en el sistema informático, emitiendo el Certificado de pérdida de la personalidad jurídica, en forma inmediata a partir del Menú del Sirela denominado Revisión de estatutos.

PLAZO DE ENTREGA

El Certificado de pérdida de la personalidad jurídica estará disponible para ser impreso dentro de los cinco días hábiles post cumplimiento del plazo otorgado a la organización para dar cumplimiento de las observaciones. Para los efectos de la entrega, según se requiera, se citará a los dirigentes para que concurran a retirarlo o se remitirá vía correo certificado al domicilio del secretario de la organización.

SITUACIONES ESPECIALES

a) Organizaciones constituidas en virtud del artículo 227 inciso 2° del Código del Trabajo

En aquellos casos en que el cumplimiento del quórum deba acreditarse dentro del año siguiente a la constitución, el Certificado de cumplimiento de observaciones a los estatutos o la Notificación que esos no merecieron observaciones indicará que ese requisito se encuentra pendiente. Una vez se verifique fehacientemente que el sindicato no cumplió con esa observación dentro del plazo legal, se dejará constancia de dicho incumplimiento en el sistema informático, desde el cual podrá imprimirse el Certificado de pérdida de la personalidad jurídica.⁴

b) Depósito fuera del plazo legal del cumplimiento de las observaciones

Se procederá de conformidad a lo estipulado en la Orden de Servicio N° 8 del 09.11.2005.

c) Incumplimiento de observaciones mantenidas parcial o totalmente afirmes por el Tribunal

En el evento que la organización haya reclamado judicialmente de las observaciones efectuadas a la constitución de la organización por la Dirección del Trabajo, encontrándose el fallo ejecutoriado, la Unidad Jurídica que haya llevado a cabo el proceso judicial deberá remitir copia de la sentencia a la Unidad de Relaciones Laborales indicando cual es el plazo otorgado por el Tribunal a la organización para corregir las observaciones. Una vez se verifique fehacientemente que el sindicato no cumplió con las observaciones dentro del plazo que conste en la sentencia judicial, se dejará constancia de dicho incumplimiento en el sistema informático, desde el cual podrá imprimirse el Certificado de pérdida de la personalidad jurídica.

⁴ Ver anexos 6. Modelo Certificado Pérdida Personalidad Jurídica sindicatos constituidos de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo.

d) Notificación del reclamo judicial post emisión del Certificado de pérdida de personalidad jurídica

En este caso procederá dejar sin efecto el certificado emitido y corregir el sistema informático ingresando la información referente al reclamo judicial.

D. CERTIFICADO DE INCUMPLIMIENTO DE OBSERVACIONES A REFORMA

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita administrativamente la constatación del incumplimiento de las observaciones efectuadas en el proceso de revisión al acto de reforma de estatutos. El certificado deja constancia que la consecuencia jurídica que tiene para la organización sindical el no haber efectuado el trámite dentro del plazo legal vigente es que queda sin efecto el acto de reforma, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 233 del Código del Trabajo y 15 de la ley 19.296.

Procedimiento

Una vez verificado en la Unidad de Relaciones Laborales que la organización no ha acreditado el cumplimiento a la totalidad de las observaciones efectuadas a la reforma dentro del plazo legal vigente, y que no ha reclamado de estas a Tribunales, se procederá a efectuar el registro de dicho incumplimiento en el sistema informático, emitiendo el Certificado de incumplimiento de observaciones a la reforma en forma inmediata.⁵

Plazo de entrega

El Certificado de incumplimiento de observaciones a la reforma de estatutos estará disponible para ser impreso dentro de los cinco días hábiles post cumplimiento del plazo otorgado a la organización para dar cumplimiento de las observaciones. Para los efectos de la entrega, según se requiera, se citará a los dirigentes para que concurran a retirarlo o se remitirá vía correo certificado al domicilio del Secretario de la organización.

Situaciones especiales

e) Depósito fuera del plazo legal del cumplimiento de las observaciones

Se procederá de conformidad a lo estipulado en la orden de servicio N° 8 del 09.11.2005.

f) Incumplimiento de observaciones mantenidas parcial o totalmente afirmes por el Tribunal

En el evento que la organización haya reclamado judicialmente de las observaciones efectuadas a la reforma de la organización por la Dirección del Trabajo, encontrándose el fallo ejecutoriado, la Unidad Jurídica que haya llevado a cabo el proceso judicial deberá remitir copia de la sentencia a la Unidad de Relaciones Laborales indicando cual es el plazo otorgado por el Tribunal a la organización para corregir las observaciones. Una vez se verifique fehacientemente que el sindicato no cumplió con las observaciones dentro del plazo que conste en la sentencia judicial, se dejará

⁵ 10. Modelo Certificado No Cumplimiento de observaciones a los estatutos reformados.

constancia de dicho incumplimiento en el sistema informático, desde el cual podrá imprimirse el certificado de incumplimiento de las observaciones efectuadas la reforma, indicando, por ende, que estas quedan sin efecto.

g) Notificación del reclamo judicial post emisión del Certificado de incumplimiento de observaciones

En este caso procederá dejar sin efecto el certificado emitido y corregir el sistema informático ingresando la información referente al reclamo judicial.

2. PROCEDIMIENTOS DE CERTIFICACIÓN DE ACTOS CUYO DEPÓSITO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO NO ES OBLIGATORIO

A. CERTIFICADO DONDE CONSTE TOTAL O PARCIALMENTE LA COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita cual es la información que obra en su poder a la fecha de emisión del certificado acerca de la composición del directorio de la organización solicitante, siempre que esta haya depositado en la Inspección del Trabajo pertinente las Actas de renovación total o parcial del directorio y la distribución de los cargos del mismo.

Procedimiento

Efectuado el depósito de un Acta de renovación total o parcial de directorio y la distribución de los cargos del mismo, la Unidad de Relaciones Laborales deberá efectuar el ingreso de la información que conste en dichos documentos al Sirela.

A través de la ventanilla sindical ubicada en la página web de la Dirección del Trabajo, los dirigentes sindicales podrán obtener directamente los certificados donde conste cual es la composición del directorio a la fecha de emisión.

En el caso de no estar funcionando la ventanilla sindical deberán acercarse a la Inspección del Trabajo más cercana para requerir un Certificado de composición del directorio. Para dichos efectos cualquiera de los dirigentes deberá llenar y suscribir una solicitud que será presentada en la Inspección más cercana, la cual deberá emitir el Certificado de manera inmediata, si es que consta la información en el sistema informático.

Ni las Direcciones Regionales ni la División de Relaciones laborales serán lugares de solicitud y emisión de certificados, salvo esta última en lo que corresponde a las Centrales Sindicales.⁶

Solicitud de certificados

Tanto en la página web como en las solicitudes efectuadas en las oficinas, las organizaciones deberán incluir la siguiente información en su requerimiento, dependiendo de lo que soliciten conste en el certificado:

⁶ Anexo 11. Modelo Certificado que incluye Directiva/número de socios/afiliación o desafiliación a organización de nivel superior.

- a) Certificados en que se requiera, adicionalmente, que se incluya el número de socios de la organización: declaración jurada extendida por el secretario o quien estatutariamente haga sus veces del número de socios que registra la organización a una fecha determinada. En el caso de los certificados vía página web se entenderá que el ingreso del dato por parte del dirigente solicitante es una declaración jurada al respecto, indicándolo así el respectivo certificado.
- b) Certificados en que se requiera, adicionalmente, se incluya la información acerca de la fecha de afiliación (o desafiliación) a una organización de nivel superior: fecha de afiliación y nombre completo de esa organización. En el caso de los certificados vía página web del Servicio el dirigente solicitante deberá seleccionar la o las organizaciones que desea consten en el certificado de aquellas que figuran en nuestro sistema informático.
- c) Domicilio donde debe ser remitido el Certificado de no ser factible su impresión o retiro inmediato en la oficina.
- d) Nombre y RUT del dirigente solicitante. En el caso de los certificados vía página web dado que cada dirigente tendrá una clave asignada, esos datos quedarán grabados en forma automática al momento del ingreso a la ventanilla sindical.
- e) En el caso de las solicitudes efectuadas de manera física en las Inspecciones estas deberán ser efectuadas en duplicado.

Plazo de entrega

En el caso de las solicitudes de Certificado de composición del directorio (ex Certificado de vigencia de la directiva sindical) efectuadas de manera física en la Inspección del Trabajo este deberá ser emitido en forma inmediata.

En los casos que no sea factible entregar ese certificado de manera inmediata, se indicará al petionario que le será remitido al domicilio que haya incluido en su solicitud.

Situaciones especiales

a) Solicitud realizada por terceros ajenos a la organización

En consideración a que los destinatarios de los certificados son las organizaciones sindicales las solicitudes efectuadas por terceros se responderán mediante oficio, en el cual deberá constar la información que se requiera y que tenga carácter de pública respecto a la organización y sus dirigentes.

b) Solicitud efectuada por organizaciones de nivel superior respecto a sus organizaciones afiliadas

Las directivas de las organizaciones de nivel superior tendrán privilegio para generar desde la página web, o para solicitar en las Inspecciones del Trabajo, Certificados de composición del directorio de las organizaciones de base que las conformen.

En ambos casos los certificados no podrán contener información acerca del número de socios de las organizaciones base.

c) Solicitud efectuada por una persona distinta a los dirigentes

La administración de la clave de acceso de cada dirigente sindical a la página web será de exclusiva responsabilidad de cada dirigente en ejercicio.

En cuanto a la solicitud efectuada en forma física en las Inspecciones del Trabajo, podrán solicitar certificados quienes hayan sido mandatados a tal efecto por la directiva sindical correspondiente, para lo cual bastará que porten poder simple donde conste tal atribución y la identificación del o los/as dirigentes/as sindicales que lo otorgan, copia del cual deberá quedar archivado junto con la copia del Certificado en la Oficina de Partes.

d) Solicitud de certificado de órganos internos de las organizaciones sindicales

En aquellos casos en que se requiera se certifique la calidad de “dirigentes” de un órgano interno, se responderá mediante oficio que dicha Certificación debe ser realizada por la respectiva organización. En el evento que cuenten con dicha información podrán requerir en forma presencial en la Inspección del Trabajo más cercana que se emita un Certificado manual donde conste lo que ha declarado la organización.

e) Discrepancia entre la información que obra en poder de la organización y la que figura en el certificado

En el caso que la información referente a la composición del directorio o las afiliaciones o desafilaciones a organizaciones de nivel superior, no coincida con la que obra en el sistema informático la organización podrá solicitar su corrección en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada.

De corresponder la corrección del registro informático, esa deberá efectuarse en un plazo no superior a dos días hábiles contados desde el depósito de la solicitud de corrección.

f) Solicitud efectuada por funcionarios del Servicio que no se desempeñan en Relaciones Laborales

En consideración a que todos los funcionarios del Servicio poseen privilegio de acceso en modalidad de consulta al Sistema informático de Relaciones Laborales, ninguno de ellos podrá exigir a los dirigentes sindicales que acrediten su calidad de tal mediante un certificado para poder iniciar o consultar el estado de un trámite. En el evento que duden de su calidad de dirigente/a deberán verificar en el sistema informático mediante el RUT o nombre si detenta o no tal calidad.

g) Existencia de más de un acta de elección de directorio depositada en la Inspección

En esas situaciones a este Servicio sólo le compete efectuar el registro de la información que conste en los antecedentes depositados por quienes representen a la organización, debiendo informar a quienes recurran en contrario sobre los órganos y procedimientos que deben llevar a cabo para efectuar el reclamo que estimen pertinente.

Se debe tener presente que la competencia para resolver si un acto eleccionario se ajusta o no a las disposiciones legales y estatutarias vigentes radica exclusivamente en los Tribunales Regionales Electorales, en el caso de elecciones de directorios, o en los Tribunales ordinarios, en lo que respecta a los demás actos sindicales.

En todos aquellos casos en que a la fecha en que se requiera la emisión de un certificado, exista más de un acta de elección de directorio depositada en la Inspección e ingresada al sistema informático, quedará bloqueado el ingreso a la página web por parte de los dirigentes, ante la solicitud de certificados donde conste la composición del directorio. Señalando además que este Servicio dará cuenta mediante oficio a los recurrentes, de la información que obre en poder de la Inspección a esa fecha, indicando que esa controversia impide emitir ese tipo de certificados.

En caso que las Actas de elección no sean ingresadas en forma simultánea, se deberá emitir un Certificado que complemente aquellos emitidos entre la fecha de depósito de la primer y la segunda acta, con la información que obre en poder de la Inspección.

La suscripción de estos certificados será de responsabilidad del/la Inspector/a Comunal o Provincial del Trabajo, respectivo/a. Si bien se acompaña modelo en el anexo, cabe indicar que en dicho certificado se deberá dejar constancia de los antecedentes que obran en poder de la Inspección que han originado la coexistencia de más de una directiva, incluyendo la individualización de los reclamos judiciales que hayan sido notificados a la Inspección referentes a dichos directorios.⁷

B. CERTIFICADO DONDE CONSTE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Es la certificación mediante la cual la Dirección del Trabajo acredita cual es la información que obra en su poder a la fecha de emisión del certificado acerca de los delegados sindicales de la organización solicitante, siempre que esa haya depositado, en la Inspección del Trabajo pertinente la totalidad de la documentación que indica la orden de servicio N° 13 del 28.12.2007.

Procedimiento

Una vez que la Unidad de Relaciones Laborales ha verificado que se ha depositado la totalidad de la documentación que indica la orden de servicio N° 13 del 28.12.2007 realizará el ingreso del delegado sindical a la organización que corresponde.

En la página web de la Dirección del Trabajo, cualquiera de los dirigentes sindicales con su clave de ingreso podrá obtener uno o más certificados en que conste la información que figura en el acta de elección de uno o más delegados sindicales. Cuando los delegados sindicales sean de empresas distintas, se deberá genera un certificado por cada uno de ellos.

En el caso de no estar funcionando el portal deberán acercarse a la Inspección del Trabajo más cercana para requerir el Certificado de depósito de acta de designación de delegado sindical, a dichos efectos cualquiera de los dirigentes o delegados sindicales deberá llenar y suscribir una solicitud que será presentada en la Inspección más cercana, la cual deberá emitir el certificado de manera inmediata, si es que consta la información en el sistema informático.

⁷ Anexo: 13. Modelo Certificado en caso de más de un Acta de elección de directorio depositada en la Inspección.

Ni las Direcciones Regionales ni la División de Relaciones laborales serán lugares de solicitud y emisión de certificados.

SOLICITUD DE CERTIFICADOS

Tanto en la página web como en las solicitudes efectuadas en las oficinas, las organizaciones deberán incluir la siguiente información en su requerimiento dependiendo de lo que soliciten conste en el certificado:

Domicilio donde debe ser remitido el certificado de no ser factible su impresión o retiro inmediato en la oficina.

Nombre y RUT del dirigente o delegado solicitante

En el caso de las solicitudes efectuadas de manera física en las Inspecciones estas deberán ser efectuadas en duplicado.

En el caso de solicitar la certificación respecto a delegados sindicales en una oficina diferente a donde está radicada la organización o en la página web deberá incluirse información acerca de la Inspección, fecha y kárdex de depósito de los antecedentes contemplados en la orden de servicio N° 13 del 28.12.2007.

PLAZO DE ENTREGA

En el caso que se haya depositado la totalidad de la documentación requerida en la Orden de Servicio N° 13 del 28.12.07, los Certificados requeridos de manera física en la Inspección del Trabajo deberán ser emitidos en forma inmediata.

En los casos que no sea factible entregar este certificado de manera inmediata, se indica que el domicilio válido para los efectos de poder enviarlo por correo, será el que señale el peticionario al momento de solicitarlo.

En lo que respecta a eventuales dificultades para obtener dicho Certificado desde la página web por parte de los dirigentes, estos podrán dirigirse a solicitarlo a la Inspección del Trabajo más cercana.

3. DEROGA

La presente Circular deroga todas aquellas instrucciones dictadas a la fecha referentes a la materia, y deberá ser dada a conocer, junto con su anexo, a todos los funcionarios, en especial a los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales.

JOAQUÍN CABRERA SEGURA
ABOGADO
JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES

ANEXO

1. Modelo Certificado Obtención Personalidad Jurídica



CERTIFICADO N° _____ /

El (La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, con fecha y ante presencia de Ministro de Fe se constituyó la organización denominada:

Que, con fecha, el directorio de la entidad individualizada procedió a depositar en la Inspección (Provincial o Comunal) del Trabajo de, 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 Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) de esa (esta) Inspección.

Que, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo (223/10) de(l) (Código del Trabajo/Ley 19.296) la Inspección del Trabajo podrá dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la organización si faltare por cumplir algún requisito para constituirla o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

2. Modelo Certificado Cumplimiento Observaciones a Constitución/Reforma



CERTIFICADO _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, la organización denominada:, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el N° en el(Registro Sindical Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) de la Inspección del Trabajo de

QUE, dicha organización con fecha de de....., ante Ministro de Fé, procedió a (constituirse/reformar los estatutos) depositando los Estatutos y Actas pertinentes en dicha Inspección dentro del plazo legal establecido.

Que, con fecha de de....., esa (esta) Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de (constitución/reforma).

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 desea (esta) Inspección del Trabajo, constatándose que la directiva subsanó los defectos, en conformidad al artículo (del Código del Trabajo vigente o de la Ley 19.296)

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

3. Modelo Certificado Cumplimiento Observaciones a los estatutos de sindicatos afectos al artículo 227 inciso segundo



CERTIFICADO _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, con fecha de de....., ante Ministro de Fe. se constituyó el SINDICATO procediéndose a depositar los Estatutos en esta Inspección del Trabajo de 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....., esa (esta) Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los estatutos aprobados y al quórum de la asamblea de constitución

Que, con fecha de de....., la organización depositó los estatutos corregidos dentro del plazo de sesenta días corridos, constatándose que la directiva subsanó los defectos, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 223, inciso tercero, 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.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

4. Modelo Certificado Cumplimiento Observaciones al quórum de constitución de sindicatos afectos al artículo 227 inciso segundo



CERTIFICADO _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, con fecha de de, ante Ministro de Fe, se constituyó el SINDICATO " cuyo directorio procedió a depositar sus estatutos en la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal establecido, quedando inscrito bajo el N° del Registro Sindical Unico de esa Inspección del Trabajo.

Que, con fecha de de, se notificó al directorio de dicha organización 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, la Inspección del Trabajo certificó que la directiva subsanó las observaciones efectuadas a los estatutos, en conformidad al artículo 223 del Código del Trabajo vigente.)

(Que, mediante con fecha de de, la Inspección del Trabajo notificó a la organización que los estatutos no merecieron observaciones, en conformidad al artículo 223 del Código del Trabajo vigente.)

Que, con fecha de de, la organización acreditó, mediante la, 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.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los Certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

5. Modelo Certificado Pérdida Personalidad Jurídica

**CERTIFICADO N° _____ /**

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, con fecha de de, ante Ministro de Fe se constituyó la organización denominada procediéndose a depositar los estatutos en la Inspección del Trabajo de dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N°(Registro Sindical Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) de esa Inspección del Trabajo.

Que, con fecha de de, esa (esta) Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones (al texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución y al quórum de la misma) (al quórum de constitución de la misma) (al texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución)

Que, con fecha de de, se constató que la organización no dio cumplimiento a las observaciones efectuadas, a, por la Dirección del Trabajo ni reclamó de estas 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 sólo ministerio de la ley, en conformidad a lo dispuesto en el artículo (del Código del Trabajo o de la Ley 19.296).

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los Certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

6. Modelo Certificado Pérdida Personalidad Jurídica de sindicatos constituidos de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo



CERTIFICADO N° _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

Que, con fecha de de, ante Ministro de Fe se constituyó el SINDICATO procediéndose a depositar los estatutos en la Inspección del Trabajo de dentro del plazo legal establecido, registrándose la organización bajo el N° del Registro Sindical Único esa Inspección.

Que, con fecha de de, esa (esta) Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización 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....., esa (esta) Inspección del Trabajo certificó que la directiva subsanó las observaciones efectuadas al estatuto, en conformidad al artículo 223 del Código del Trabajo vigente.)

(Que, mediante Certificado N° de fecha de de, se notificó a la organización que el texto de los estatutos aprobados en la asamblea de constitución no había merecido observaciones.)

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.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los Certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

7. Modelo Certificado incumplimiento de observaciones a la reforma

**CERTIFICADO** _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de), que suscribe, Certifica:

QUE, con fecha de de....., ante Ministro de FE, se llevó a efecto la reforma de estatutos de la organización denominada inscrita con el N° del (Registro Sindical Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) correspondiente a la Inspección del Trabajo de

Que, con fecha de de, la directiva de la organización procedió a depositar en esa 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 artículodel/la (Código del Trabajo/Ley 19.296).

Que, con fecha de de....., esa Inspección del Trabajo notificó al directorio de dicha organización las observaciones al texto de los Estatutos aprobados en la asamblea de reforma.

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.

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los Certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución: (Sólo en caso de certificados generados en forma manual)

Interesados

Of. de Partes

Carpeta organización

Certificado emitido el

8. Modelo Certificado donde consta total o parcialmente la composición del directorio



CERTIFICADO N° _____ /

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de(sólo en caso de Certificados emitidos de manera manual)), que suscribe, Certifica:

Que, la organización denominada:, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el N° en el(Registro Sindical Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) de la Inspección del Trabajo de

Que, mediante oficio, los representantes de dicha organización comunicaron a esta (esa) Inspección la composición del directorio, acordada por quienes resultaron electos con fecha De conformidad a dicha comunicación, el referido directorio se encontraría, a la fecha, integrado por las siguientes personas:

RUT	Nombre	Cargo y	Fecha inicio	Fecha término
-----	--------	---------	--------------	---------------

(Que, la organización ha declarado en forma jurada que esta registra un número de socios a esta fecha)

(Que, la organización se encontraría afiliada a.....)

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución:-

Interesados

Of. de Partes

Certificado emitido el

9. Modelo Certificado donde consta información acerca de los delegados sindicales

**CERTIFICADO N° _____ /**

El(La) Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales (Inspector del Trabajo de(solo en caso de Certificados emitidos de manera manual)), que suscribe, Certifica:

Que, la organización denominada:, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el N° en el Registro Sindical Único de la Inspección del Trabajo de

Que, con fecha la directiva de la organización depositó en la Inspección ya individualizada, los siguientes antecedentes:

Acta de elección de delegado sindical de fecha, la cual incluye nómina de participantes, respecto a los cuales la organización ha certificado que son todos socios y trabajadores de la empresa RUT

Certificado extendido por la organización mediante el cual esta declara que, a la fecha de la elección, en dicha empresa los socios de la organización sindical pueden designar delegados sindicales puesto que cumplen con los supuestos previstos en el artículo 229 del Código del Trabajo.

Copia de la carta certificada y del depósito en correos, mediante el cual se informó a la empresa el (los) nombre(s) del (de los) delegado(s) sindical(es) electos.

Que, en base a los antecedentes arriba mencionados, la directiva sindical ha señalado que en la elección de fecha, habría(n) resultado electo(s) como delegado(s) sindical(es) ante la empresa RUT el(la/los/las) Sr.(a/es/as), RUT.....

Que, de acuerdo a los estatutos de la organización el mandato de los delegados comprendería desde hasta

JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES (en caso de los Certificados generados vía página web)

(O INSPECTOR DEL TRABAJO DE en caso de Certificados generados en forma manual)

Distribución:

Interesados

Of. de Partes

Certificado emitido el

10. Modelo Certificado en caso que conste más de un Acta de elección de directorio depositada en la Inspección



CERTIFICADO N° _____ /

....., de de

El/La Inspector(a) del Trabajo de que suscribe, CERTIFICA:

Que, la organización denominada:, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el N° en el (Registro Sindical Único o Registro de Asociaciones de Funcionarios) de esta Inspección del Trabajo.

Que, mediante oficio depositado con fecha, los(as) Sres. comunicaron a esta Inspección la composición del directorio, acordada por quienes resultaron electos con fecha De conformidad a dicha comunicación, el referido directorio se encontraría, a la fecha, integrado por las siguientes personas:

Nombre Cargo y RUT

Que, mediante oficio de fecha depositado con fecha, los(as) Sres. comunicaron a esta Inspección la composición del directorio, acordada por quienes resultaron electos con fecha De conformidad a dicha comunicación, el referido directorio se encontraría, a la fecha, integrado por las siguientes personas:

Nombre Cargo y RUT

(Que, acorde al(los) depósitos de fecha(a) se emitió(eron) el(los) Certificado(s) N°(s) el(los) cual(es) debe(n) entenderse complementado(s) mediante el presente.)

Que, de conformidad al artículo 10° de la Ley N° 18.593, la determinación de cual es el directorio electo de conformidad a las normas estatutarias y legales vigentes cuando este ha sido controvertida es de competencia exclusiva del Tribunal Regional Electoral, o en su defecto, de los Tribunales ordinarios de Justicia.

(Que, fue depositada con fecha Copia de reclamación interpuesta en))

INSPECTOR DEL TRABAJO DE

Distribución:

Interesados

Unidad de Relaciones Laborales

Oficina de Partes

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2650, 15.06.2010

Asignaciones familiares de los trabajadores que se encuentren con permiso para reconstrucción de la ley N° 20.440. Imparte instrucciones.

Como es de su conocimiento, en el Diario Oficial de 8 de mayo de 2010, se publicó la ley N° 20.440, sobre flexibilización de los requisitos de acceso para obtener beneficios del seguro de cesantía de la ley N° 19.728, producto de la catástrofe del 27 de febrero de 2010.

En atención a ello y en uso de las atribuciones conferidas en la ley N° 16.395 y en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía AFC Chile S.A. (A.F.C.) y al Instituto de Previsión Social (IPS), en relación al derecho a asignaciones familiares de los trabajadores que se encuentren con permiso de reconstrucción conforme a la ley N° 20.440:

1. El artículo 3° de la ley N° 20.440 dispone que los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de cesantía de la ley N° 19.728 podrán pactar un permiso para reconstrucción, cuando el empleador acredite que su empresa, localizada en las regiones del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule y del Bío Bío, no puede otorgar el trabajo convenido al o a los trabajadores con quien o quienes se pacte el permiso de reconstrucción o, si pudiendo otorgarlo, la actividad o faena respectiva presenta serios riesgos para la salud y seguridad del trabajador, como consecuencia de la catástrofe del 27 de febrero de 2010. Dicho permiso suspenderá tanto la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, como la obligación de pagar la respectiva remuneración por parte del empleador y se podrá suscribir hasta el último día hábil del mes de julio de 2010 y comprender desde el período inmediatamente posterior a la catástrofe hasta el 31 de agosto de 2010.

El artículo 4° de la misma ley establece que los trabajadores que suscriban con sus empleadores un permiso para reconstrucción tienen derecho a los beneficios extraordinarios del seguro de cesantía de la ley N° 19.728, durante el período de duración de dicho permiso, siempre que reúnan los requisitos que señala dicho cuerpo legal.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 7° de la ley N° 20.440, dispone que durante el período de permiso pactado, el trabajador mantendrá el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario, por los mismos montos que estaba recibiendo a la fecha de inicio del permiso para reconstrucción.

En consecuencia, los trabajadores que hasta el 30 de julio del presente año se acojan al permiso para reconstrucción de que se trata, tendrán derecho a que la A.F.C les pague las asignaciones familiares de que fueron beneficiarios, por los mismos montos que estaba recibiendo a la fecha de inicio del permiso de reconstrucción. La norma no contiene limitaciones respecto del tramo

de asignación familiar, por lo que resulta aplicable a todos los que percibían el monto pecuniario de la asignación familiar, esto es, tramos a), b) y c).

Las asignaciones familiares de que se trata tendrán que ser pagadas conjuntamente con los giros del seguro de Cesantía por la A.F.C.

2. Cabe señalar que el artículo 2° de la ley N° 20.328, incorporó a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía –A.F.C.– al artículo 34 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como entidad pagadora de asignaciones familiares, no obstante la entidad se encuentra en los procesos administrativos necesarios para operar con cargo a fondos fiscales.

Conforme a tal situación, y puesto que la A.F.C. no ha finalizado los procesos administrativos necesarios para operar directamente con el fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, deberá continuar recibiendo los recursos necesarios para pagar asignaciones familiares a través del Instituto de Previsión Social, mediante el procedimiento establecido en la circular conjunta N° 2.204 y 75, de esta Superintendencia y de la Superintendencia de AFP, actual Superintendencia de Pensiones, respectivamente, ambas de 3 de mayo de 2005. Asimismo, para la determinación de las personas con derecho al beneficio de la asignación familiar, también se continuará utilizando el procedimiento establecido en las circulares indicadas, hasta que la A.F.C. pueda operar directamente con el citado Fondo.

Para el pago de las asignaciones familiares que correspondan en virtud de la ley N° 20.440, a los trabajadores que pacten con sus empleadores un permiso para reconstrucción, sin goce de remuneraciones, para determinar quienes tenían derecho a asignación familiar en monto pecuniario, la A.F.C. deberá obtener directamente del Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y de Subsidio Familiar, SIAGF, la información que le permita determinar quienes tienen derecho a percibir el pago mensual de asignaciones familiares y por qué valor. Ello teniendo en consideración que esa Entidad se encuentra habilitada para interactuar directamente con dicho Sistema y efectuar las consultas que procedan.

Los recursos que la A.F.C. requiera para el pago de las asignaciones familiares de los beneficiarios de la ley N° 20.440, le serán entregados por el I.P.S., quien incluirá estos recursos dentro de la rendición que efectúa a esta Superintendencia por concepto del Sistema Único de Prestaciones Familiares. Para estos efectos, se aplicará el siguiente procedimiento:

- 2.1 En tanto la A.F.C. no comience a operar directamente con el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, la A.F.C. solicitará al I.P.S., el día 5 de cada mes, los recursos que requiere para el pago de las asignaciones familiares de los beneficiarios del permiso para capacitación. Esta solicitud de recursos deberá ir respaldada por una nómina de los beneficiarios del citado permiso que tienen derecho a continuar percibiendo la asignación familiar. La nómina deberá indicar el RUN y nombre completo del beneficiario y de cada uno de los causantes registrados en el SIAGF, y el monto a pagarle por concepto de asignación familiar. Una copia de esta nómina quedará en poder de la A.F.C. a disposición de esta Superintendencia.
- 2.2 El I.P.S. deberá poner a disposición de la A.F.C. los recursos solicitados, en general, en el plazo de dos días hábiles a contar de la fecha de la solicitud de ellos.
- 2.3 El día 5 de cada mes, o el día hábil siguiente si éste fuese sábado, domingo o festivo, la A.F.C. deberá enviar al I.P.S. la rendición de los recursos recibidos en el mes anterior, utilizando el

Informe Financiero del Sistema Único de Prestaciones Familiares, a fin que el I.P.S. la incluya en la rendición que debe presentar a esta Superintendencia.

Cabe hacer presente que la rendición del gasto en asignaciones familiares de los beneficiarios de la ley N° 20.440 debe presentarse separada de la correspondiente a los beneficiarios del Seguro de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728 y a los beneficiarios de la ley N° 20.351.

2.4 El formato del Informe Financiero a que se ha hecho mención en el punto 2.3 es el mismo remitido por la circular conjunta de antecedentes citada anteriormente.

Saluda atentamente a Ud.,

ARTURO PHILLIPS PEREIRA
SUPERINTENDENTE (S)

2652, 17.06.2010

Ley N° 20.440. Imparte instrucciones al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades de empleadores de la ley N° 16.744.

INTRODUCCIÓN

La ley N° 20.440, publicada en el Diario Oficial del 8 de mayo de 2010, introdujo una flexibilización en los requisitos de acceso a las prestaciones financiadas por el Seguro de Cesantía establecido por la ley N° 19.728 para aquellos trabajadores afiliados a dicho Seguro y cuya fuente laboral se encuentre en las Regiones V, VI, VII, VIII, IX y Región Metropolitana y estableció un permiso para reconstrucción al cual pueden acceder determinados empleadores y trabajadores afiliados al citado seguro de cesantía.

Al respecto, esta Superintendencia, en ejercicio de las facultades que le confieren las Leyes N°s 16.395 y 16.744, ha estimado necesario instruir, en lo que es de su competencia, a los Organismos Administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, respecto de las normas que se contienen en la referida ley N° 20.440.

I. PERMISO PARA RECONSTRUCCIÓN

El artículo 3° de la ley N° 20.440 establece que los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de cesantía de la ley N° 19.728, pueden pactar un permiso para reconstrucción, el cual deberá constar por escrito, cuando el empleador acredite que su empresa –ubicada en las Regiones del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule y del Bío Bío– no pueda otorgar el trabajo convenido al o los trabajadores con quien o quienes se pacte el permiso o, si pudiendo otorgarlo, la faena o actividad convenida, presente serios riesgos para la salud y seguridad del trabajador, a raíz de la catástrofe del 27 de febrero de este año.

En virtud del aludido permiso, se suspenderán las obligaciones de prestar servicios y la de pagar remuneración, de parte del trabajador y del empleador, respectivamente.

Los mencionados permisos pueden suscribirse hasta el último día hábil del mes de julio de este año y podrán comprender desde el 28 de marzo y hasta el 31 de agosto del año en curso.

II. OPCIONES PARA SUSCRIBIR PERMISO PARA RECONSTRUCCIÓN

Al suscribir el permiso para reconstrucción, los trabajadores pueden acceder a los beneficios del Seguro de Cesantía en los términos que establece la ley N° 20.440 y, a su vez, de acuerdo con lo señalado en el artículo 5° de la citada ley N° 20.440, los empleadores que suscriban dicho permiso, tienen la opción de complementar los beneficios que otorga el Seguro de Cesantía a sus trabajadores, en cuyo caso deben efectuar una cotización a la cuanta individual por cesantía de éstos.

Por su parte, el artículo 6° de la referida norma establece que el empleador que efectúe la cotización indicada en el párrafo anterior puede optar simultáneamente, a que sus trabajadores con permiso para reconstrucción puedan asistir a cursos de capacitación, condición que deberá quedar estipulada expresamente en dicho permiso,

III. PAGO DE COTIZACIONES DE LA LEY N° 16.744

El artículo 7° de la ley N° 20.440, dispone que durante cada mes en que el trabajador se encuentre haciendo uso del permiso para reconstrucción y asistiendo a cursos de capacitación, el empleador deberá efectuar las cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que establece la ley N° 16.44, calculada sobre el monto de la prestación que le corresponda al trabajador por aplicación del inciso primero del artículo 5° de la citada ley N° 20.440, en el Organismo Administrador de dicho Seguro al cual se encuentre afiliado a la fecha de celebración del permiso de reconstrucción, entidad que deberá otorgar las prestaciones pertinentes.

IV. PRESTACIONES DE LA LEY N° 16.744

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de la capacitación a la que estuviera asistiendo, como asimismo, el de trayecto que le ocurriere con motivo de la misma, quedarán comprendidos dentro de las contingencias que la citada ley N° 16.744 contempla y le darán derecho a las prestaciones correspondientes.

Con todo, atendido que el goce de los beneficios establecidos en la ley N° 20.440 es incompatible con toda actividad remunerada como trabajador dependiente, durante los períodos indicados el trabajador no tendrá derecho al subsidio por incapacidad laboral a que alude el artículo 30 de la referida ley N° 16.744, ya que no existe una remuneración que corresponda ser reemplazada por dicho beneficio.

Por otra parte, las incapacidades y muertes provocadas por dichos accidentes se excluirán para efectos de determinar la siniestralidad efectiva de la entidad empleadora a que se refiere el decreto supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En los casos en que el permiso para la reconstrucción se suscriba por períodos anteriores al 8 de mayo de 2010, el empleador estará exento de efectuar las cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Aun cuando la prestación que el trabajador perciba del Seguro de Cesantía no constituye una remuneración ni un subsidio, el monto sobre el cual el empleador efectúe las cotizaciones se deberá considerar para la determinación del monto de las prestaciones, cuando para el cálculo de ellas corresponda considerar el período en el que el trabajador esté acogido a permiso para reconstrucción.

V. DOCUMENTACIÓN PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES DE LA LEY N° 16.744

Para acceder a las prestaciones de la ley N° 16.44, los trabajadores que se accidenten a causa o con ocasión de la capacitación a la que estuvieren asistiendo, como asimismo, los que se accidenten en el trayecto que realicen con motivo de la misma, deberán presentar, junto con la DIAT correspondiente, una copia del permiso para reconstrucción, firmado entre empleador y trabajador, en el que conste la opción por el complemento y la capacitación.

Saluda atentamente a Ud.,

ARTURO PHILLIPS PEREIRA
SUPERINTENDENTE (S)

2657 (extracto), 02.07.2010

Subsidio al empleo de la ley N° 20.338. Complementa instrucciones relativas a la información que las instituciones de salud previsional deben entregar sobre el pago de cotizaciones (Circular N° 128, de 02.07.2010, de la de la Superintendencia de Salud).

2658 (extracto), 02.07.2010

Modifica y complementa circulares N°s 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2660, 06.07.2010

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de agosto de 2010.

En el Diario Oficial del 3 de julio de 2010, se publicó la ley N° 20.449, cuyo artículo 2° fijó, a contar del día 1° del mes siguiente al de su publicación, los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario. Considerando que la ley N° 20.449 fue publicada el 3 de julio de 2010, los

nuevos montos regirán a contar del 1° de agosto de 2010 y por lo tanto, durante el mes de julio de 2010, se mantendrán vigentes los valores fijados, a partir del 1° de julio de 2009, por el artículo 2° de la ley N° 20.359.

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

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

Los valores de las asignaciones familiar y maternal fijados por el artículo 2° de la ley N° 20.449 serán los siguientes a contar del 1° de agosto de 2010:

\$ 6.776.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de **\$ 177.212.-**

\$ 4.902.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$ 177.212.-** y no exceda de **\$ 298.028.-**

\$ 1.549.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$ 298.028.-** y no exceda de **\$ 464.823.-**

0.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$ 464.823.-**

Atendido que se mantiene vigente la disposición del inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 18.987, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce del subsidio de cesantía establecido en el citado D.F.L. N° 150, continúan comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

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

2. DETERMINACIÓN DEL INGRESO MENSUAL

Conforme a lo instruido en el punto 3.3.2.2. de la circular N° 2511 de esta Superintendencia, corresponde que en el presente mes los empleadores o las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares, según corresponda, determinen el ingreso promedio de los beneficiarios, correspondiente al semestre enero-junio de 2010 o del período julio de 2009 a junio de 2010, según el caso, reciban o no pago pecuniario por ellos. Este ingreso promedio deberá utilizarse para la determinación del valor de las asignaciones familiares y maternas que deban pagarse a partir de agosto de 2010, ya que para determinación de los valores a pagar en julio de 2010 continuará utilizándose el ingreso promedio del período enero-junio de 2009 o del período julio de 2008 a junio de 2009, según corresponda.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 464.823

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$464.823 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los aludidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de agosto de 2010, las instrucciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACIÓN FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ÉSTE

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 18.806 (\$86.000 a contar del 1° de julio de 2010). Ello sin perjuicio de la excepción establecida en el inciso final del artículo 2° de la ley N° 18.987.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de agosto de 2010, ellas deberán otorgar de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Conforme a lo instruido en el punto 3.3.2.2. de la circular N° 2511, las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida, Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744 y la Tesorería General de la República, deberán exigir en el presente mes de julio una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período enero a junio 2010 en el caso general y julio de 2009 a junio de 2010 en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses.

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

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos

en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$464.823 y por lo tanto, a contar del 1° de agosto de 2010 y hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

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

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

Saluda atentamente a Ud.,

LUCY MARABOLÍ VERGARA
SUPERINTENDENTA (S)

2663, 07.07.2010

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión social para la aplicación de las normas contenidas en la ley N° 20.449 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2010.

En el Diario Oficial del día 3 de julio de 2010, se publicó la ley N° 20.449, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de julio del año 2010.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella se contienen esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. NUEVOS MONTOS DEL INGRESO MÍNIMO

El artículo 1° de la ley N° 20.449 fijó, a contar del 1° de julio de 2010, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican:

- a) En **\$ 172.000** el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.
- b) En **\$ 128.402** el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
- c) En **\$ 110.950** el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

El monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado y es el monto mínimo que también deben percibir los trabajadores que tengan 18 años de edad.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan ampliaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínimo imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la ley N° 20.279, el monto mensual de la remuneración de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En todo caso, de acuerdo con el artículo transitorio de la ley N° 20.279, la modificación prevista en el artículo 2° regirá a contar del 1° de marzo del 2011. A partir del 1° de marzo de 2009 la remuneración mensual mínima imponible de los trabajadores de casa particular fue equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual, a contar del 1° de marzo de 2010 alcanza al 92% de dicho ingreso mínimo y a partir del 1° de marzo del 2011, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

De acuerdo con lo anterior, desde el 1° de julio de 2010 y hasta el 28 de febrero de 2011, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será de **\$ 158.240**, equivalente al **92%** del ingreso mínimo mensual.

Por su parte, el inciso final del artículo 151 del Código del Trabajo dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de julio de 2010, la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores asciende a los **\$ 158.240** ya señalados.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los **\$ 158.240**.

3. MONTO MÁXIMO DE LA ASIGNACIÓN POR MUERTE

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6° del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, por disposición del artículo 1° de la ley N° 20.449 es de \$ 110.950 a contar del 1° de julio de 2010, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, es de **\$ 332.850** a contar de la fecha indicada.

4. MONTO DIARIO MÍNIMO DE LOS SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL

El artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado. Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a contar del 1° de julio de 2010, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a **\$ 1.849,17**.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de julio de 2010, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la ley N° 16.744, no puede ser inferior a **\$ 1.849,17**.

El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

LUCY MARABOLÍ VERGARA
SUPERINTENDENTA (S)

2664, 07.07.2010

Subsidios Maternales. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2010.

En el Diario Oficial del 3 de julio de 2010, se publicó la ley N° 20.449, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$110.950, a contar del 1° de julio de 2010, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2010, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral, entre los cuales se encuentran los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, es de **\$ 1.849,17**.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquellos iniciados en periodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta

el 30 de junio de 2010, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2010 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$ 1.773,92** por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de **\$1.849,17** por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$ 1.849,17** a contar del 1° de julio de 2010, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.773,92), pero inferior al nuevo mínimo (**\$ 1.849,17**).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

Saluda atentamente a Ud.,

LUCY MARABOLÍ VERGARA
SUPERINTENDENTA (S)

2665, 07.07.2010

Subsidios por incapacidad laboral de la ley N° 16.744. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2010.

En el Diario Oficial del 3 de julio de 2010, se publicó la ley N° 20.449, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$ 110.950, a contar del 1° de julio de 2010, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2010, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral es de **\$ 1.849,17**.

Considerando que por disposición del artículo 8° de la ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, a contar del 1° de julio de 2010, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la ley N° 16.744, no puede ser inferior a **\$ 1.849,17**.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorgan a contar de fecha indicada como a aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utili-

zarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 30 de junio de 2010, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2010 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$ 1.773,92** por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de **\$ 1.849,17** por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$ 1.849,17** a contar del 1° de julio de 2010, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.773,92), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.849,17).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

Saluda atentamente a Ud.,

LUCY MARABOLÍ VERGARA
UPERINTENDENTA (S)



DE TODOS
DT