

## **CAJA N° 55**

### **ANTECEDENTES**

Registro Nacional de Comercio (1974)

Reglamento del Estatuto sobre Capacitación y Empleo  
(1976)

Normas sobre Organización Sindical y Normas sobre  
Organización Colectiva (1977 – 1979)

Voto de Minoría (1980)

**1972 – 1979**

**REGISTRO NACIONAL DE COMERCIO**  
**1974**

-1-

Valparaíso,  
23 de Enero de 1974

Señor  
Presidente de la  
Cámara de Comercio de Valparaíso  
PRESENTE.-

Señor Presidente:-

En la última reunión de Directorio, celebrada el 10 del mes en curso, se solicitó que esta Secretaría Legal confeccionara un Informe sobre la situación del Registro Nacional de Comerciantes, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los Señores Directores y, muy especialmente, las implicancias que ellas podrían traer:

De acuerdo a lo indicado precedentemente, me es grato expresar a Ud. lo siguiente:

1.- ANTECEDENTES:- Es de utilidad dejar constancia, primeramente, cuales han sido los reales orígenes del Registro de Comerciantes, denominación abreviada que usaremos en el futuro.-

- a) La Cámara Central de Comercio de Chile, en una Convención o Ampliado Nacional celebrado en Santiago, apoyó la idea - sustentada por esta Cámara - de ir a la "aproximación obligatoria de los Comerciantes". Para ello se trató de un fácil expediente de exigir - previo al otorgamiento de Patentes Municipales de Comercio - el que se acreditara que el solicitante estaba al día en el pago de los Cuotas de la Cámara de Comercio, con personalidad jurídica.- Esto implícitamente, conllevaba la obligación de ser socio de una Cámara que era la idea que se perseguía.
- b) La verdad es que este planteamiento no fué aprobado convenientemente, de tal suerte que no pudo ser expresado a través del Poder Legislativo, única vía en el momento de llevarlo a la práctica.-
- c) Transcurrieron algunos años, y la idea de la "aproximación obligatoria" a que se ha aludido precedentemente, fué retomada por la Confederación del Comercio Detallista, con el objeto de acordar y redactando, a lo mejor, una Ley, una Ley de Ley, uno de los cuales fué obra del entonces Gerente de la Cámara de Comercio Detallista de Valparaíso, don Angel Botto León.
- d) Situándonos en el tiempo, no es mi deseo olvidar en forma, en el cuarto año del Gobierno de Frei, se llevó a la discusión parlamentaria la legislación que analizamos, que en resumen, creaba un organismo de generación única y con representantes de la Cámara Central y de la Confederación del Comercio Detallista, con un miembro que ejerciera el papel de representación, nombrado por el Ejecutivo - en el Consejo Nacional - y por éste, en los Consejos Provinciales.

- 2.- OBJETIVOS :- Corresponde ahora entrar a analizar el contenido de la Ley del Reglamento del Registro, antes de proceder a discutir, resumidamente, cuales son los objetivos que persigue el Registro:

//.

a) Fuere por defectos de los proyectos analizados; por indicaciones de los señores Parlamentarios; por criterio errado del Ejecutivo, o bien, por otra razón existente durante la tramitación de la Ley que creó el Registro Nacional de Comerciantes, entre muchos otros defectos que pudieren señalarse, se destacan dos:

- 1.- Pobreza e imprecisión en las determinaciones de los objetivos que debía tener el Organismo que se creaba.
- 2.- Como consecuencia de lo anterior - a pesar de expresas declaraciones al respecto - superposición de actividades, respecto de algunas que eran propias de las actividades gremiales desarrolladas por las Cámaras de Comercio u otros Organismos que agrupaban gremialmente a Comerciantes.

b) Llenda al análisis de los objetivos del Registro, debemos decir que ellos son, al tenor de lo establecido por el artículo 1º de la Ley N.º 17.066 que lo creó, los siguientes:

- 1) Dignificar el comercio;
- 2) Velar por la ética profesional,
- 3) Racionalizar la comercialización en beneficio de los consumidores, y
- 4) Propender a la eliminación del comercio clandestino.

c) Sin embargo, el artículo 40 del Reglamento de la Ley citada, establece:

"El Consejo General informará a los Organismos Públicos y a las instituciones representativas del Comercio de todos los asuntos relacionados con el Registro y, en tal sentido, deberá mantener el adecuado intercambio de informaciones con la Cámara Central de Comercio de Chile y con la Confederación del Comercio Detallista Establecida y de la Pequeña Industria de Chile".

La disposición transcrita es la que no debe para establecer otra finalidad del Registro que sería la de "servir de organismo técnico asesor", entendemos que tanto de las Autoridades Administrativas, como de la Cámara Central o de la Confederación.

d) Por último, en el plano formal, corresponde al Registro tanto Nacional como a los Provinciales, llevar el "Registro Nacional de Comerciantes".- Rol que debe agrupar a la totalidad de los empresarios que ejercen dicha actividad y cuya inclusión, tiene aparejada diversas repercusiones de orden procesal y comercial, que no es del caso analizar.

3.- CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS:- Enunciados los objetivos, corresponde ver si ellos se han o no cumplido por el Organismo que analizamos.

a) Pareciera que, a pesar de lo etéreo de la enunciación, se llegó a la conclusión cierta de que los dos primeros no se han cumplido.- El medio que podía hacer cumplir estos objetivos -la existencia de un Código de Ética - aún no se ha dictado. Hubo un Proyecto, que en su oportunidad fué analizado por esta Asesoría Legal y por el Directorio de la Cámara -llegándose a la conclusión que no correspondía a la realidad chilena, ni al grado de madurez que sus disposiciones requerían para aplicarlas a una actividad tan compleja como es la comercial.

- b) Estima este informante que el tercero de los objetivos, que es concreto (racionalizar la comercialización en beneficio de los consumidores) tampoco se ha cumplido, ya que si esto se ha producido, lo ha sido por propia iniciativa de los Comerciantes, o por imposición de las Autoridades Administrativas, pero nunca por un acuerdo, una norma o una disposición del Registro. En todo caso, nos parece que este objetivo puede ser cubierto perfectamente por una actividad inteligente de las propias Instituciones Gremiales que agremian a los comerciantes, sin poder desconocer que existe un sinnúmero de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que facultan al Gobierno para imponer medidas al respecto, las que no fueron derogadas, al crearse el Registro, produciéndose - al menos en la letra - una duplicidad de facultades que nunca ha sido suficientemente analizada.
- c) Lo innecesario de crear especialmente un Organismo para cumplir objetivos que ya estaban dentro de la esfera de atribuciones de otros, se pone de manifiesto al constatar que entre otros objetivos el Registro debe "propender a la eliminación del comercio clandestino". Esta facultad y, más que eso, esta obligación ya competía a las Municipalidades, de tal suerte que lo que procedía - en mi entender - no era crear otro organismo que la tuviera, sino perfeccionar el mecanismo, tendiendo a hacer expedito su cumplimiento, imponiendo sanciones a los responsables de las infracciones, u otro medio que se ideara. En todo caso, debemos concluir que el clandestinaje - en sus muchas expresiones - no se ha terminado, sino subsiste hasta hoy en día, de tal suerte que no podremos colegir que el Registro cumpla con esta obligación.
- d) El servir de "Organismo Técnico" ha sido cumplido en parte, pero en realidad - fundamentalmente - en materias que no se tuvieron en vista a la fecha de la creación del Registro. No podemos dejar de considerar el esfuerzo y más que nada, el aporte económico, que prestó el Registro al estudio y a la dictación de la Ley que creó la "Previsión del Comercio". Si bien es una labor frustrada en la práctica, debe reconocerse que hubo de parte del Organismo que analizamos, verdadero esfuerzo e interés en llevar adelante la idea. Si esta no fructificó, debe en honor a la verdad, establecerse que no fué imputable al Registro, sino a la época que vivió el país. Sin embargo, la idea que se tuvo en vista al redactarse el artículo que transcribimos fué otra. Se descubrió que en una estrecha colaboración con los Organismos Nacionales del Comercio, el Registro pudiera dar las informaciones que se requiriere para la atención de sus afiliados. Esto - que en la práctica no se ha cumplido - lleva necesariamente a analizar otra situación potencial. Si el Registro se convierte en este "organismo técnico", vale decir, informa oportunamente sobre asuntos laborales, sobre materias provisionales, sobre materias tributarias, sobre asuntos de comercio internacional, sobre comercialización - en toda su amplia gama-, sobre problemas bancarios, etc.. surge entonces una pregunta que no puede omitirse: ¿Cuál es la labor que le resta a las Cámaras, si sus funciones propias de servir a sus asociados en estas materias "técnicas" son cumplidas por otro Organismo?. La pregunta es quemante y debe hacer meditar.
- e) Por último, en la práctica la creación de los "Registros de Comerciantes" no ha tenido la importancia que se esperó, sobre todo por razones de orden administrativo, que incluso están contenidas en el propio reglamento de la Ley.

Ejemplo: Para inscribirse en el Registro Nacional, el comerciante debe dar una serie de datos, tales como, domicilio; individualización del comerciante o de la razón social y nombre del establecimiento; clase de sociedad o individualización de los socios, en caso de tratarse de una sociedad de personas; capital y reservas, etc. Ahora bien, la reglamentación obliga - para mantener al día los Registros y poder otorgar a terceros informaciones exactas - que las modificaciones que sufran algunas de las menciones indicadas precedentemente deberán ser comunicadas al Registro. Sin embargo el plazo para ello es de "doce meses". Júzguese la actualidad y precisión de los informes que se puedan dar basándose en estos Registros totalmente actualizados.

- f) Sobre esta materia, es ilustrativo el Informe F-13, de 15 de Enero en curso, evacuado por el Registro de Valparaíso, que con claridad, sinceridad y valentía analiza el cumplimiento de estos objetivos, llegando a conclusiones semejantes a las nuestras.

4.- CONSIDERACIONES.- Analizados los objetivos y su cumplimiento, corresponde hacer algunas consideraciones, de orden General, sobre la materia:

- a) Debemos concluir - así esperamos haberlo dejado establecido precedentemente - que el Registro no ha cumplido sus objetivos, sea porque estos son imprecisos, sea porque no se han dado las condiciones o por cualquier otra razón.
- b) El objetivo principal del Registro, según se ha manifestado, es servir de "organismo técnico" del comercio, idea que debe necesariamente conciliarse con la clara declaración de que "el Registro no podrá desarrollar actividades gremiales de ninguna especie, las que corresponderán exclusivamente a las instituciones gremiales ya establecidas o que en el futuro se establezcan."

Ahora bien, la actividad gremial como expresión amplia y propia, tiene un campo que comprende no sólo la detección de la situación del gremio, de sus afiliados, del medio en que se desenvuelve, sino también la constatación de los problemas que deben encarar y lo que es más importante, la solución de los mismos.

Como puede apreciarse - habiéndose ya adelantado - surge entonces una disyuntiva que no puede evadirse: si el Registro cumple bien su papel de organismo técnico, las Cámaras no tienen razón lógica de existir, ya que dejan de ser Instituciones de servicio para sus asociados, o, en el mejor de los casos, pasarían a superponer actividades con las que el Registro desarrollaría.- Segundo.- Para que las Cámaras tengan sus papeles propios, necesariamente el Registro no debe cumplir con la finalidad que hemos mencionado.

En otras palabras, hay una superposición de labores - a pesar de todas las declaraciones en la ley y el reglamento - en la actividad práctica del Registro y de las Cámaras.-

- c) Sin embargo, debemos remontarnos a los orígenes mismos del Registro.- En otras palabras, cual es el objeto que se tuvo en vista al ser creado.- No lo que resultó de su creación, sino lo que se quiso que fuere.-

La respuesta es simple, y ya se ha enunciado: obtener la agremiación obligatoria de los comerciantes.

Surge entonces, otro planteamiento o asalta otra interrogante; este objetivo que es fundamental para las Instituciones Gre-

miales, para la seriedad del comercio, para su real dignificación, ¿puede obtenerse a través de otros medios que no sea precisamente el Registro ?.

En nuestra opinión la respuesta también está dada.- Fué planteada en su oportunidad por nuestra Cámara y aprobada por la Cámara Central.- La fórmula consiste sencillamente en obtener que obligatoriamente los comerciantes tengan que pertenecer a una Institución Gremial, como requisito previo para poder obtener su Patente Municipal.- El procedimiento, en realidad, no puede ser más simple y de mayor efecto para el Gremialismo del Comercio.- Se produce automáticamente el fortalecimiento de sus Instituciones y se evita definitivamente el peligro de tener que hacer frente a dualidades de actividades -produciendo además, un ahorro en las cotizaciones que el comerciante obligatoriamente debe hacer para realizar sus actividades de tal, de acuerdo con las normas legales actualmente vigentes.

d) Creemos que si se desea encarar este problema realmente, el momento oportuno es éste, no sólo porque tenemos un Gobierno ágil y realizador, que encara los problemas sin tener en cuenta los intereses creados que él lleve aparejado, sino también, porque podría hacerse coincidir estas medidas, con la puesta en marcha de la Caja de Previsión de los Comerciantes, pasando el actual personal del Registro, a integrar dicho Organismo, solucionando de esa manera un problema que no podemos ocultar y frente al cual no podemos ser indiferentes.

e) Creemos también llegado el momento de estudiar con profundidad la estructura que debe darse a las "Cámaras de Comercio" en nuestro país.- En líneas generales, ya que este no es el momento de analizar exhaustivamente el punto, las Cámaras deben tener cierto "carácter oficial", lo que ocurre en la mayoría del resto de los países del mundo.- Ello en caso alguno significa que pierdan su naturaleza de Corporaciones de Derecho Privado, con funciones y atribuciones que le confieren sus Estatutos, sino agregar a ello, el cumplir ciertas labores que tengan o revistan el carácter de oficiales, como en la práctica lo tienen, sea en el país, mediante representantes en Organismos Públicos, sea respecto del extranjero, con la visación - por ejemplo - de pólizas.-

f) Correspondería, asimismo, analizar qué sucedería con el patrimonio del Registro y qué con las representaciones que tiene ante ciertos Organismos.

La realidad es que esta materia, en opinión del Informante, debe ser analizada en cada caso en particular respecto de la representación, entregando la designación de las personas que ahora representan al Registro a la actividad Gremial - sea la Cámara Central o la Confederación, en su caso - que se encuadre por la nomenclatura de sus asociados, a las labores que el personero de que se trate tenga que cumplir.

En cuanto al patrimonio del Registro, las soluciones son múltiples, desde realizar los bienes y entregarlos a las Organizaciones Nacionales del Comercio, hasta obtener que el destino sea dado por la Honorable Junta.

La verdad es que del análisis que de este punto se ha hecho, que se consideró en un momento podría revestir problemas difíciles de solucionar, se ha podido colegir - con certeza - que no reviste mayor dificultad y no es óbice para la solución integral de un problema - que por su crecimiento progresivo - llegará a ser infinitamente superior.

- g) Por último, debemos hacer presente un hecho que no es posible desconocer.

Ya hemos mencionado que la creación del Registro se produjo durante el Gobierno del ex Presidente Frei.- La realidad es que tanto ese Gobierno, como los anteriores y el que le siguió, tuvieron un marcado tinte "socializante" en materia económica, lo que es imposible desconocer.- En ese contexto, un Organismo como el que analizamos, en cierta manera se justificaba, ya que era un elemento coordinante para una acción interventora de las Autoridades Administrativas.

Sin embargo, las reglas del juego, en este momento, han cambiado substancialmente.- De un régimen de intervención, se ha pasado a un régimen de libertad-social de mercado, diferente -demás está decirlo - del régimen de mercado libre, puro y simple.

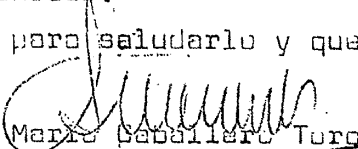
En estas condiciones y con estas reglas de juego, tan claramente enunciadas por el Gobierno, evidentemente que el Registro ha dejado de jugar el papel que se le asignó en el momento en que fué creado, resultando un tanto obsoleto para la realidad económica chilena actual.

5.- CONCLUSIONES.- De lo dicho podemos extraer las siguientes conclusiones:

- a) El Registro no ha cumplido las funciones para el que fué creado, sino en una mínima parte;
- b) Esta labor, descarnadamente, no justifica su existencia actual;
- c) Su modificación de procedimiento y estructura y el cumplimiento de sus fines, repercutirá directamente en las Organizaciones Gremiales, restándoles a las Cámaras sus labores más importantes;
- d) Existe un método sencillo de mantener el objetivo principal del Registro, la agremiación obligatoria, haciéndola a través de las Cámaras de Comercio, lo que llevará aparejada una mejor estructura de éstas y un perfeccionamiento en los servicios que reciben los comerciantes en la actualidad.
- e) No hay inconvenientes insalvables, sobre todo en nuestra actual ordenación jurídica, para obtener prontamente esta solución.
- f) Existe un camino claro y expedito para absorber el personal del Registro que eventualmente desaparecería, mediante su incorporación a la Caja de los Comerciantes.

Demás está señor Presidente, dejar constancia que es esta una materia compleja y con tal cúmulo de posibilidades de análisis que necesariamente han tenido que quedar fuera del Informe diversas consideraciones o materias que esta Asesoría Legal está presta a considerar, tan pronto se las den a conocer.

Aprovecho la oportunidad para saludarlo y quedar de Ud. como su afectísimo amigo y servidor.

  
Mario Caballero Toro  
Asesor Legal



-7-

TEXTO DEL ACUERDO DEL DIRECTORIO DE LA  
CAMARA DE COMERCIO DE VALPARAISO, TOMADO EN SESION  
DE 24 DE ENERO DE 1974

CONSIDERANDO:

- 1.- Que el Registro Nacional de Comerciantes no ha cumplido los objetivos para los cuales fué creado.
- 2.- Que en la práctica ha quedado demostrado que su acción fue solamente una duplicación de las tareas que cumplen los organismos gremiales del comercio.
- 3.- Que sus metas "Dignificar el comercio" y "Velar por la ética profesional" no han tenido expresión en ninguna acción concreta.
- 4.- Que en aspectos tan importantes como "Racionalizar la comercialización en beneficio de los consumidores", ésta se ha producido por la iniciativa y sentido de la responsabilidad de los propios comerciantes o por disposiciones de la autoridad administrativa, pero en ningún caso por un acuerdo o norma salido del Registro.
- 5.- -Que en cuanto a "Propender a la eliminación del comercio clandestino", dicho cometido está entregado a las Municipalidades.
- 6.- Que su condición de organismo técnico, es decir, que fuera una entidad que conectara al comercio con toda la amplia gama de autoridades y otros sectores afines o relacionados con él, no se ha manifestado en la forma mínima que justifique su existencia.
- 7.- - Que los organismos gremiales del comercio han cumplido plenamente, con mayor eficiencia y por más tiempo tareas similares y que su acción ha quedado de manifiesto en innumerables iniciativas que han significado positivos beneficios para los comerciantes y para la comunidad nacional.
- 8.- -Que la creación del Registro Nacional de Comerciantes pudo tener una justificación bajo regímenes socializantes que requerían de un organismo coordinador del comercio, para la acción interventora del Estado, pero que éste desaparece en la actualidad, cuando se aplica una economía social de mercado.
- 9.- -Que el Registro Nacional de Comerciantes no ha presentado presupuestos, balance u otro tipo de informaciones que justifiquen el elevado costo, que tienen sus cuotas.
- 10.- -Que numerosos socios de esta Cámara de Comercio de Valparaíso han solicitado su disolución por inoperante, innecesario y burocrático,

A C U E R D A .-

- a) Solicitar de las autoridades correspondientes la disolución del Registro Nacional de Comerciantes;
- b) Solicitar, asimismo, que el Certificado de agremiación que requieren los comerciantes para obtener sus patentes, sea entregado por las Cámaras de Comercio;
- c) Informar de este acuerdo a todos los organismos afines y darlo a conocer públicamente.

CAMARA DE COMERCIO DE VALPARAISO

LEY N° 17.066

*Crea el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, señala su finalidad y establece su funcionamiento; faculta al Presidente de la República para promulgar el Título I de esta ley, agregándole el artículo 28° y las disposiciones transitorias pertinentes, con número separado de ley; modifica las leyes 11.704, 14.824, 15.231, 16.464, 16.840 y los decretos con fuerza de ley 242, de 1960, y 4, de 1968, de Hacienda; modifica el decreto 1.262, de 18 de noviembre de 1953, de Economía*

(Publicada en el «Diario Oficial» N° 27.241, de 11 de enero de 1969)

Por cuanto el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

» TITULO I<sup>62</sup>

*Artículo 1°* Créase una institución con el nombre de Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, que tendrá por objeto dignificar el comercio, velar por la ética profesional, racionalizar la comercialización en beneficio de los consumidores, y propender a la eliminación del comercio clandestino.

Ninguna de las disposiciones de este Título afectará a los comerciantes ambulantes o estacionados en calles o de ferias libres, los que continuarán rigiéndose por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

*Artículo 2°* Estarán obligados a inscribirse en el Registro los comerciantes sean personas naturales o jurídicas, que tengan negocio establecido, patente municipal y estén inscritos en el Rol General de Contribuyentes y en el Rol de Compraventas y Servicios.

*Artículo 3°* Las personas naturales o jurídicas cuyas actividades mercantiles se encuentren regidas por un estatuto jurídico propio que las someta a la supervigilancia o fiscalización de un organismo del Estado, y que determine el Presidente de la República por decre-

<sup>62</sup> El decreto 469, de 9 de mayo de 1969, de Economía, aprobó el reglamento de este Título. («Diario Oficial» N° 27.389, de 8 de julio de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 142).

to supremo, previo informe del Consejo General del Registro, quedarán exentas de la obligación impuesta en el artículo anterior<sup>83</sup>.

*Artículo 4º* Estará a cargo del Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile y de la aplicación del presente Título, un Consejo General, con sede en Santiago, compuesto por:

a) Un comerciante elegido por el Presidente de la República de sendas ternas que le presentarán la «Cámara Central de Comercio de Chile» y la «Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile»;

b) Tres representantes de la Cámara Central de Comercio de Chile, y

c) Tres representantes de la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile.

La designación de los representantes de los organismos gremiales se hará en forma directa, según las normas que establezcan sus estatutos.

Los Consejeros Generales durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos. En caso de renuncia, fallecimiento o censura de algún Consejero General, la institución a que pertenece podrá sustituirlo por el resto del período que corresponda.

El Presidente del Consejo General será elegido por éste de entre sus miembros.

Los cargos de Consejero General y Provincial serán gratuitos.

*Artículo 5º* En todas las ciudades cabeceras de provincias funcionarán Consejos Provinciales que tendrán a su cargo los Registros correspondientes a las respectivas provincias y que dependerán del Consejo General del Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile.

Los Consejos Provinciales estarán compuestos por siete miembros, que deberán estar inscritos en el Registro Provincial respectivo, y que serán los siguientes:

a) Un representante designado por el Consejo General del Registro, de una lista de seis personas, propuestas tres por las instituciones afiliadas a la Cámara Central de Comercio de Chile, y tres por las instituciones afiliadas a la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile.

Las instituciones deberán hacer sus designaciones y enviarlas al Consejo General, en el mes de octubre del año anterior a la renovación, y el Consejo General hará la designación dentro del mes de noviembre del mismo año. Si no se hubiere pronunciado el Consejo

<sup>83</sup> El decreto 765, de 29 de julio de 1969, de Economía, declara a las farmacias y droguerías exentas de la obligación de inscribirse en el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile. («Diario Oficial» N° 27.420, de 13 de agosto de 1969).

El decreto 799, de 8 de agosto de 1969, de Economía, declara a las Compañías de Seguros exentas de la obligación de inscribirse en el registro que indica. («Diario Oficial» N° 27.429, de 25 de agosto de 1969).

El decreto 961, de 15 de septiembre de 1969, de Economía, declara a la Bolsa de Comercio y sus corredores exentos de la obligación de inscribirse en el registro que indica. («Diario Oficial» N° 27.505, de 25 de noviembre de 1969).

El decreto 1.074, de 10 de octubre de 1969, de Economía, declara a los «Bancos Comerciales e Hipotecarios de Chile», exentos de la obligación de inscribirse en el registro que indica. («Diario Oficial» N° 27.499, de 18 de noviembre de 1969).

General, dentro del plazo determinado en el presente inciso, la designación la hará el Intendente de la provincia respectiva dentro de los quince primeros días del mes de diciembre, de entre las personas propuestas en las listas correspondientes;

b) Tres representantes de las entidades afiliadas a la Cámara Central de Comercio de Chile, y

c) Tres representantes de las instituciones afiliadas a la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile.

Los Consejeros Provinciales durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

El Presidente del Consejo Provincial del Registro Nacional de Comerciantes será elegido por éste de entre sus miembros.

En aquellas provincias en que no existieren instituciones afiliadas a la Cámara Central de Comercio de Chile o a la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile, el Consejo General deberá designar la institución que llevará provisionalmente el Registro, tomando en consideración la debida representatividad de estos organismos en la provincia.

*Artículo 6°* La inscripción contendrá las características de la empresa, su capital y reserva, su giro, su forma jurídica, su ubicación y la de sus sucursales y los demás datos que se estimen necesarios por el Consejo General. Deberán indicarse, asimismo, los nombres y las facultades de los representantes legales. Toda modificación se anotará en el registro al margen de la respectiva inscripción.

El reglamento determinará la forma y contenido de las inscripciones y la manera como deben acreditarse los antecedentes requeridos para la inscripción.

Toda inscripción o anotación deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, en el plazo que determine el reglamento. Las inscripciones y anotaciones del Registro hacen plena fe en contra de los comerciantes que las hayan requerido.

Los Registros son públicos y cualquiera persona puede solicitar copia autorizada al Consejo respectivo de las inscripciones y anotaciones y, en caso de no haberlas, un certificado de que ninguna existe.

El reglamento podrá señalar los datos que son confidenciales de las empresas y no deben ser objeto de exigencias en el momento de la inscripción y anotación.

La inscripción deberá hacerse dentro del plazo de treinta días de abierto el establecimiento, y si así no se hiciere, se aplicará al comerciante una multa de hasta un sueldo vital mensual del departamento de Santiago, por el Consejo respectivo.

*Artículo 7°* Para inscribirse en el Registro respectivo el comerciante deberá acreditar que es miembro de una organización de comerciantes con personalidad jurídica de la localidad o provincia y que aquella se encuentra afiliada a cualquiera de las organizaciones nacionales mencionadas en la letra a) del artículo 4° de esta ley.

*Artículo 8°* Se presumen mercantiles las operaciones de los comerciantes registrados.

Los libros de comercio no hacen fe en favor de los comerciantes que no se hayan inscrito.

*Artículo 9º* Ningún industrial, mayorista, importador o distribuidor, podrá efectuar ventas al mayor a ninguna persona natural o jurídica que, siendo comerciante establecido, no acredite su inscripción en el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º. En las facturas se deberá anotar el número de la inscripción del comprador en el Registro. El industrial, mayorista, importador o distribuidor que infrinja lo dispuesto en este artículo será sancionado por el Consejo Provincial del Registro con una multa de uno a veinte sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento respectivo.

*Artículo 10º* El Consejo General y los Consejos Provinciales deberán comunicar a la Municipalidad que corresponda las inscripciones efectuadas en el Registro. Las Municipalidades, a su vez, deberán comunicar a los Consejos Provinciales las listas de patentes otorgadas en el mes. Mensualmente, los Consejos Provinciales comunicarán al Consejo General la nómina completa de las inscripciones autorizadas y de las patentes otorgadas.

*Artículo 11º* El Consejo General y los Consejos Provinciales tendrán un Secretario - Abogado que hará de Fiscal, Relator y Ministro de Fe, en todas las actuaciones de la entidad, según corresponda.

7 *Artículo 12º* El Consejo General del Registro con el acuerdo de cuatro de sus miembros, a lo menos, fijará en el mes de noviembre de cada año, por categorías generales, el monto de la cuota de incorporación y de las cuotas anuales del año siguiente que deberán pagar los comerciantes al Registro.

Las categorías y los montos que correspondan a cada una de ellas serán publicadas en un diario de la ciudad cabecera de provincia y en los boletines de las instituciones de comerciantes que existan.

Los Consejos Provinciales se financiarán con el 50% de los fondos que reciban y enviarán el otro 50% al Consejo General para su propio financiamiento. Los excedentes que se produjeran anualmente en los fondos del Consejo General, se retornarán en un 50% a los Consejos Provinciales, a prorrata de sus aportes.

*Artículo 13º* Las atribuciones del Consejo General del Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, son las siguientes:

- a) Llevar el Registro Nacional en la forma prevista en esta ley y en su Reglamento;
- b) Proponer al Presidente de la República el Código de Ética Comercial, que determinará las normas de conducta a que deberán sujetarse los comerciantes en el ejercicio de sus actividades. Una vez aprobado por el Presidente de la República será publicado en el Diario Oficial;
- c) Actuar como Tribunal de Apelación en los reclamos que se presenten en contra de los comerciantes registrados ante los Consejos Provinciales, según lo dispuesto en la letra d) del artículo siguiente;
- d) Informar a los organismos públicos de todas las materias relacionadas con el Registro Nacional;
- e) Denunciar a las autoridades competentes las actuaciones reñi-

das con la ética comercial, de aquellas personas que hayan sido declaradas exentas de la obligación de inscribirse en el Registro;

- f) Mantener informadas a las instituciones representativas del comercio, de todos los asuntos relacionados con su competencia;
- g) Administrar los fondos del Registro Nacional de Comerciantes;
- h) Solicitar datos de los comerciantes para los fines del Registro, e
- i) Actuar de oficio en todos aquellos casos que estimen contrarios a la ética comercial.

*Artículo 14º* Son atribuciones de los Consejos Provinciales:

a) Llevar el Registro Nacional de Comerciantes en los límites de su jurisdicción;

b) Informar a los organismos públicos y a las instituciones representativas del comercio de la provincia respectiva y al Consejo General, de los asuntos relacionados con su competencia;

Elegir y presentar a las Municipalidades de la provincia la terna por la cual debe elegirse el comerciante que debe integrar la Junta Clasificadora de Patentes de la respectiva Municipalidad;

d) Una vez publicado el Código de Ética Comercial, tramitar y resolver los reclamos que se presenten contra los comerciantes inscritos por infracciones a sus disposiciones.

Los Consejos Provinciales, de oficio o a pedido de las organizaciones de comerciantes con personalidad jurídica y afiliadas a alguna de las entidades nacionales a que se refiere el presente Título, podrán aplicar las sanciones de amonestación verbal, multa desde un sueldo vital mensual hasta tres sueldos vitales anuales, clausura temporal o definitiva y cancelación de la inscripción en el Registro.

De todo fallo dictado por los Consejos Provinciales podrá apelarse ante el Consejo General, dentro del plazo de 30 días contado desde la notificación. Si no se apelare de las sentencias que ordenen la clausura y/o la cancelación de la inscripción, ellas se elevarán en consulta al Consejo General del Registro.

El reglamento fijará el procedimiento y los depósitos y cauciones que deban satisfacer los reclamantes.

Contra las sentencias del Consejo General que ordenen la clausura definitiva y/o la cancelación de la inscripción podrá recurrirse ante la Corte de Apelaciones de Santiago;

e) Podrá cancelar las inscripciones de los comerciantes registrados que hubieren sido condenados por delitos cometidos en el ejercicio o con ocasión de sus actividades mercantiles o que hubieren sido declarados en quiebra fraudulenta por sentencia ejecutoriada, y

f) Administrar los fondos recibidos en la forma establecida en el artículo 12º de la presente ley.

*Artículo 15º* No se renovará la patente de ninguna clase al comerciante que estando obligado a inscribirse no acredite que se encuentra inscrito en el Registro correspondiente y que se encuentre atrasado por más de seis meses en el pago de las cuotas anuales a que se refiere el artículo 12º.

*Artículo 16º* Para autorizar el otorgamiento de personalidad jurídica a cualquiera entidad gremial de comerciantes que se forme, será necesario el informe del Consejo General del Registro.

12.066  
D.L. 17.066  
10.10.66  
10.7.23

*Artículo 17º* El Presidente de la República dictará el reglamento especial del presente Título dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

*Artículo 18º* Agrégase el siguiente inciso 2º al artículo 68º de la ley 11.704<sup>84</sup>.

»Uno de los dos representantes de los contribuyentes de patentes designados por la Municipalidad deberá ser comerciante inscrito en

84 La ley 11.704, de 18 de noviembre de 1954, fijó el texto refundido de la Ley de Rentas Municipales.— *Modificaciones:* Ley 12.047, de 5 de julio de 1956: Establece una contribución adicional de un medio por mil sobre el avalúo de los bienes raíces de la comuna de Chimbarongo, cuyo producto se destinará a los fines que indica el inciso 3º del artículo 27º de la ley 11.704.— Ley 12.084, de 18 de agosto de 1956: Eleva en un 40% las patentes, derechos y multas contempladas en la ley 11.704 (Artículo 14º) y aclara el sentido del inciso 2º del artículo 54º. (Artículo 50º).— Ley 12.434, de 1º de febrero de 1957: Modifica los artículos 103º y 104º.— Ley 12.854, de 28 de enero de 1958: Agrega inciso al N° 3 del artículo 106º.— Ley 12.861, de 7 de febrero de 1958: Modifica los artículos 102º y 104º.— Ley 13.305, de 6 de abril de 1959: Deroga el N° 3 del artículo 59º, modifica los artículos 102º y 103º y los Cuadros Anexos N.os 1, 2 y 3.— Ley 13.875, de 19 de noviembre de 1959: Deroga el inciso 2º del artículo 73º.— Ley 14.094, de 14 de octubre de 1960: Restablece el N° 3 del artículo 59º.— Ley 14.171, de 28 de octubre de 1960: Modifica en los Cuadros Anexos, los Grupos 1 y 3 y suspende por dos años, el impuesto sobre sitios eriazos que se aplica en conformidad al artículo 28º.— Ley 14.051, de 21 de diciembre de 1960: Modifica el inciso 1º del artículo 27º y aumenta en un 50% los derechos establecidos en el Cuadro Anexo N° 3, con excepción de los indicados en el N° 8 de dicho Cuadro.— Ley 14.579, de 14 de junio de 1961: Reemplaza el artículo 13º, modifica, agrega letra e) e inciso al artículo 14º.— Ley 15.077, de 17 de diciembre de 1962: Modifica el inciso 2º del artículo 54º, el artículo 103º, el Cuadro Anexo N° 2 y alza en el porcentaje que indica todos los derechos establecidos en esta ley, con excepción del indicado en el N° 8 del Cuadro Anexo N° 3.— Ley 15.561, de 4 de febrero de 1964: Sustituye el inciso 1º, agrega inciso 2º y deroga el inciso final del artículo 54º, agrega inciso al artículo 67º, sustituye el 71º y agrega inciso al 86º, modifica el artículo 102º y agrega inciso al 104º, sustituye la letra b), N° 18, Grupo 6, del Cuadro Anexo N° 1, modifica el N° 322 y agrega N.os 327 y 328 al Cuadro Anexo N° 2, modifica el N° 5 y aclara el N° 8 del Cuadro Anexo N° 3.— Ley 15.575, de 15 de mayo de 1964: Sustituye el artículo 13º, deroga los artículos 14º, 16º y 17º, reemplaza el inciso 1º del 18º y el 1º del 23º, agrega inciso al artículo 45º y artículo 51º bis, modifica el artículo 104º y agrega incisos al N° 14 del artículo 106º, sustituye el inciso 1º del artículo 107º y agrega artículo 109º bis, modifica el N° 17 del Grupo 6 del Cuadro Anexo N° 1 y el N° 328 del Cuadro Anexo N° 2, alza los valores establecidos en el mismo Cuadro Anexo, con las excepciones que indica, reemplaza la letra c) del N° 4, las letras a) y b) del N° 12, el inciso 1º del N° 13 y la letra b) del N° 14 del Cuadro Anexo N° 3, modifica el N° 15 del mismo Cuadro, aumenta los derechos de la ley 11.704, citada, con excepción de los que señala.— Ley 15.742, de 16 de noviembre de 1964: Modifica el inciso 3º del artículo 27º.— Ley 16.426, de 4 de febrero de 1966: Deroga el artículo 36º y sustituye el Grupo N° 1 de la Sección A del Cuadro Anexo N° 1, y deroga el artículo 23º de la ley 14.171, citada, que modificó la ley 11.704.— Ley 16.464, de 25 de abril de 1966: Modifica la letra a) del N° 11 del Cuadro Anexo N° 3.— Ley 16.742, de 8 de febrero de 1968: Reemplaza la letra b) del N° 1 del Cuadro Anexo N° 3. (Art. 54º).— Ley 17.066, de 11 de enero de 1969: Agrega inciso 2º al artículo 68º.

El decreto 1.904, de 8 de septiembre de 1964, de Interior, aprobó el reglamento para la concesión de patentes temporales en balnearios y lugares de turismo, en conformidad con el artículo 51º bis de la ley 11.704, citada. («Diario Oficial» N° 25.952, de 30 de septiembre de 1964; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 179).— *Modificaciones:* Decreto 551, de 1º de abril de 1966, de Interior: Amplía el artículo 1º. («Diario Oficial» N° 26.413, de 19 de abril de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, págs. 62-63).— Decreto 694, de 6 de mayo de 1966: Amplía su artículo 1º. («Diario Oficial» N° 26.443, de 13 de mayo de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 63).— Decreto 740, de 13 de mayo de 1966: Amplía su artículo 1º. («Diario Oficial» N° 26.453, de 1º de junio de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 69).— Decreto 1.565, de 24 de octubre de 1967, de Interior: Lo complementa. («Diario Oficial» N° 26.885, de 6 de noviembre de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 165).— Decreto 1.664, de 10 de noviembre de 1967, de Interior: Lo complementa. («Diario Oficial» N° 26.902, de 25 de noviembre de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 166).— Decreto 574, de 10 de abril de 1968: Lo complementa. («Diario Oficial» N° 27.032, de 3 de mayo de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 19, pág. 9).— Decreto 444, de 8 de abril de 1969: Lo complementa. («Diario Oficial» N° 27.322, de 18 de abril de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 42).

el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, de una terna que le presentará el respectivo Consejo Provincial».

*Artículo 19º* Las disposiciones del presente Título regirán 120 días después de la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Sin embargo, los artículos 8º y 9º regirán sesenta días después de la constitución del respectivo Registro Provincial.

## TITULO II

### *Modificaciones a la ley 16.464*

*Artículo 20º* Introdúcense las siguientes modificaciones a los artículos que se indican de la ley 16.464<sup>85</sup>:

La ley 16.464, de 25 de abril de 1966, estableció normas sobre reajustes de sueldos alarios, previsión social y estabilización de precios; creó el Parque Metropolitano Santiago; legisló sobre reinversiones en el país de las empresas extranjeras de la gran y mediana minería del cobre y sobre garantía del Estado a las sociedades mixtas de dicha minería.— *Modificaciones:* Ley 16.521, de 3 de agosto de 1966: Deroga el inciso 1º del artículo 4º y agrega incisos finales al artículo 104º.— Ley 16.524, de 13 de agosto de 1966: Modifica el artículo 149º.— Ley 16.577, de 28 de octubre de 1966: Declara que no será aplicable lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 6º a los empleados y obreros municipales que indica.— Ley 16.587, de 30 de diciembre de 1966: Modifica el inciso 1º del artículo 71º.— Ley 16.605, de 2 de enero de 1967: Modifica el artículo 188º.— Ley 16.617, de 31 de enero de 1967: Aclara el artículo 13º y el 22º, agrega inciso al artículo 27º, deroga el Nº 17 del artículo 29º, reemplaza el inciso 2º del 79º, modifica el artículo 91º, aclara el 105º, modifica el 207º y aclara el artículo 236º.— Ley 16.768, de 21 de marzo de 1968: Reemplaza las letras d) y e) del artículo 194º. (Art. 11º).— Ley 16.773, de 23 de marzo de 1968: Modifica los incisos 1º y 4º del artículo 251º. (Art. 16º).— Ley 16.813, de 6 de mayo de 1968: Reemplaza el artículo 192º.— Ley 16.840, de 24 de mayo de 1968: Exime a los servicios públicos e instituciones descentralizadas, en las operaciones que indica, del impuesto del 1% establecido en el artículo 182º, modifica el inciso 1º del artículo 190º y sustituye las letras b) y c) del mismo artículo, aclara los artículos 207º y 208º, modifica el 235º y el inciso 1º del 243º. (Arts. 131º, 221º y 222º).— Ley 17.066, de 11 de enero de 1969: Modifica el artículo 158º, modifica el inciso 1º, agrega inciso a continuación de éste, modifica el 2º y agrega inciso 3º al artículo 168º, reemplaza los artículos 169º y 172º y el inciso 2º del 173º y agrega inciso 4º al artículo 176º. (Art. 20º).— Ley 17.271, de 2 de enero de 1970: Modifica los incisos 1º y 2º del artículo 211º.

El decreto 1.053, de 22 de julio de 1966, de Interior, aprobó el reglamento para la aplicación del inciso 3º del artículo 163º de la ley 16.464, citada. («Diario Oficial» Nº 26.548, de 24 de septiembre de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 85).

El decreto 1.379, de 21 de octubre de 1966, de Economía, fijó el texto refundido de la legislación económica a que se refiere el artículo 167º. («Diario Oficial» Nº 26.953, de 27 de enero de 1968; Recopilación de Leyes, Tomo 53, Apéndice, Anexo C, pág. 955).

El decreto 1.296, de 11 de mayo de 1966, de Hacienda, declara exentas de la Tasa de Despacho a que se refiere el artículo 190º de la ley 16.464, citada, a las importaciones que realicen las empresas e instituciones que indica. («Diario Oficial» Nº 26.446, de 24 de mayo de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 302).

El decreto 1.296, citado, ha sufrido numerosas complementaciones y modificaciones en virtud de las facultades concedidas al Presidente de la República por la ley 16.464, en su artículo 190º, letra d). Todos los decretos complementarios y modificatorios han sido recopilados e incluidos en los Tomos 17 y siguientes de la Recopilación de Reglamentos, donde se pueden ubicar fácilmente. Por esta razón, se ha dispuesto no consignar dichas modificaciones.

El decreto 1.313, de 13 de mayo de 1966, de Hacienda, señala la forma de pagar el impuesto establecido a favor del Servicio de Seguro Social por el artículo 245º de la ley 16.464, citada. («Diario Oficial» Nº 26.467, de 18 de junio de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 306).

El decreto 1.337, de 17 de mayo de 1966, de Hacienda, aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 222º de la ley 16.464, citada, sobre emisión de bonos o pagarés de Tesorerías que puede emitir el Presidente de la República. («Diario Oficial» Nº 26.473, de 25 de junio de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 17, pág. 306).

El decreto 1.000, de 2 de diciembre de 1966, del Trabajo, aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 227º. («Diario Oficial» Nº 26.753, de 30 de mayo de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 997).

El decreto 11, de 2 de enero de 1967, de Hacienda, aprobó el reglamento sobre va-



a) Agrégase al artículo 156° la siguiente frase, a continuación del punto final que queda como punto seguido: »En este caso, la denuncia podrá, además, ser formulada a la Dirección por organización gremial a que aquéllos estuvieren afiliados.«.

b) Agrégase en el inciso 1° del artículo 168°, a continuación de »mínimo«, la siguiente frase: »O multa de uno a quince sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, según las circunstancias del caso.«.

c) Intercálase el siguiente inciso 2° al artículo 168°:

»No obstante, se aplicará siempre la pena corporal si la conducta del infractor fuere manifiestamente dolosa«;

d) Agrégase una letra »s« a cada una de las palabras »la«, »misma« y »pena« que figuran en el inciso 2° del artículo 168°;

e) Agrégase como inciso 3° del artículo 168°, el siguiente:

»Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de las sanciones que corresponda aplicar a la autoridad administrativa.«;

f) Reemplázase el artículo 169°, por el siguiente:

»Artículo 169° El Juez apreciará en conciencia si los delitos a que se refiere el inciso 1° del artículo anterior han sido sometidos en forma habitual, de acuerdo con los antecedentes del proceso.«;

g) Sustitúyese el artículo 172°, por el siguiente:

»Artículo 172° En el caso de cometerse los delitos a que se refieren los artículos anteriores por sociedades u otras personas jurídicas, se aplicará lo dispuesto en el artículo 47° del decreto supremo 1.262, de Economía, de 1953<sup>86</sup>.«;

loración aduanera de las mercancías importadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 185° a 188° de la ley 16.464. (»Diario Oficial« N° 26.635, de 6 de enero de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 404).— *Modificaciones*: Decreto 1.180, de 24 de junio de 1968: Suprime el artículo 12°, agrega nuevo artículo 12° y a continuación de éste, agrega artículos 13°, 14°, 15°, 16°, 17° y 18°. (»Diario Oficial« N° 27.136, de 4 de septiembre de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 19, pág. 230).

El decreto 24, de 13 de enero de 1967, de Previsión Social, aprobó el reglamento sobre Seguros Sociales de los Ministros de Estado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 111° y 125° de la ley 16.464, citada. (»Diario Oficial« N° 26.662, de 7 de febrero de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 1125).

El decreto 100, de 2 de enero de 1968, de Hacienda, reglamenta el artículo 188° de la ley 16.464, citada. (»Diario Oficial« N° 27.051, de 27 de mayo de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 493).

El decreto 1.460, de 25 de julio de 1968, de Hacienda, derogó el decreto 2.053, de 16 de septiembre de 1966 y aprobó nuevo Reglamento de Almacén de Rezagos y del Remate, Venta y destrucción de Mercaderías, según lo dispuesto por la letra c) del artículo 194° de la ley 16.464, citada. (»Diario Oficial« N° 27.129, de 27 de agosto de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 19, pág. 243).

El decreto 304, de 12 de julio de 1968, de Transportes, fijó la Planta Unica de Operarios de la Empresa Portuaria de Chile, y estableció normas sobre encasillamiento, calificación, provisión de vacantes, permutas y remuneraciones de dicho personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17° de la ley 16.464, citada. (»Diario Oficial« N° 27.188, de 8 de noviembre de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 19, pág. 590).

El decreto 111, de 2 de enero de 1970, de Educación Pública, fijó normas para la confección y ejecución de presupuestos y sobre balances de las Universidades del país. (»Diario Oficial« N° 27.578, de 21 de febrero de 1970; Recopilación de Reglamentos, Tomo 21, en preparación).

<sup>86</sup> El decreto 1.262, de 18 de noviembre de 1953, de Economía, fijó el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Abastecimientos y Precios. (»Diario Oficial« N° 22.735, de 30 de diciembre de 1953; Recopilación de Leyes, Tomo 42, Apéndice, Anexo C, págs. 541-552).— *Modificaciones*: Decreto con fuerza de ley R. R. A. 9, de 1963: Deroga las disposiciones concernientes a explotaciones de predios agrícolas. (»Diario Oficial« N° 23.485, de 8 de marzo de 1963; Recopilación de Leyes, Tomo 50, Apéndice, Anexo B, pág. 930).— Ley 17.066, de 11 de

h) Sustitúyese el inciso 2º del artículo 173º, por el siguiente:

>El proceso sólo podrá iniciarse por denuncia o querrela de la Dirección de Industria y Comercio, a la que se considerará parte para todos los efectos legales.<, e

i) Agrégase como inciso 4º del artículo 176º, el siguiente:

>La Dirección de Industria y Comercio podrá eximir de la obligación establecida en este artículo a determinados productos mediante resolución fundada.<.

TITULO III<sup>87</sup>

*Modificaciones al D. F. L. 242, de 1960, y a otros textos legales*

Artículo 21º Suprímese en la letra e) del artículo 6º del decreto con fuerza de ley 242, de 1960<sup>88</sup>, la referencia a la letra s) del artículo 22º del decreto supremo 1.262, de Economía, de 1953<sup>89</sup>. En consecuencia, la facultad señalada en ella será ejercida por el Director de Industria y Comercio, quien podrá delegarla en los funcionarios de la Dirección que él determine o en los Intendentes.

Las resoluciones que dicten los delegados deberán ser visadas por un abogado de la Dirección y, a falta de éste, por el Secretario-Abogado de la respectiva Intendencia.

Las resoluciones del Director y de los delegados serán siempre apelables para ante un Tribunal especial integrado por un abogado del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción designado por el Ministro del ramo, que lo presidirá; por un abogado designado por el Consejo General del Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, y por un abogado del Consejo de Defensa del Estado, designado por éste.

La apelación deberá interponerse dentro de quinto día hábil contado desde la notificación de la resolución que impuso la sanción, ante la misma autoridad que la dictó y, junto a la solicitud respectiva, deberá acompañarse comprobante de Tesorería de haberse cancelado un impuesto a beneficio fiscal ascendente al 5% de un sueldo vital mensual, escala A) para empleado particular del departamento

enero de 1969: Deroga la letra t) del artículo 22º y los artículos 29º, 30º, 31º, 32º, 33º y 53º. (Art. 27º).

El decreto con fuerza de ley 242, de 1960, fusionó la Superintendencia de Abastecimientos y Precios y los departamentos de Industria, Comercio Interno y de Cooperativas, dependientes del Ministerio de Economía, en un organismo que se denominó Dirección de Industria y Comercio, dependiente de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. («Diario Oficial» N° 24.613, de 6 de abril de 1960; Recopilación de Leyes, Tomo 48, Volumen 2º, pág. 971).— *Modificaciones:* Ley 15.560, de 3 de febrero de 1964: Agrega inciso al artículo 2º y reemplaza el artículo 8º.— Ley 16.250, de 21 de abril de 1965: Agrega inciso al artículo 8º, modificado por la ley 15.560, citada.— Ley 17.066, de 11 de enero de 1969: Modifica la letra e) del artículo 6º. (Art. 21º).

El decreto 299, de 21 de marzo de 1969, de Economía, Fomento y Reconstrucción, aprobó el reglamento del Título III de la ley 17.066, de 11 de enero de 1969, que introdujo modificaciones al decreto con fuerza de ley 242, citado. («Diario Oficial» N° 27.325, de 22 de abril de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 129).

87 El decreto 299, de 21 de marzo de 1969, de Economía, aprobó el reglamento de este Título. («Diario Oficial» N° 27.325, de 22 de abril de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 129).

88 Véase la nota 86.

89 Véase la nota 86.

de Santiago. La apelación interpuesta en tiempo y forma suspende el cumplimiento de la sanción. La Dirección de Industria y Comercio podrá hacerse parte en esta instancia.

Al efectuarse la designación de los miembros del Tribunal deberán nombrarse sus subrogantes respectivos, que deberán tener las mismas calidades de los titulares. Los miembros del Tribunal y sus subrogantes durarán un año en sus funciones, pudiendo renovarse sus designaciones indefinidamente. El Tribunal funcionará en Santiago, en el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción y su personal le será asignado por éste de entre los funcionarios de planta de sus servicios. El Tribunal designará un Secretario-Relator de entre ese mismo personal.

El Tribunal funcionará con la asistencia de dos de sus miembros a lo menos, adoptará sus resoluciones por mayoría de votos y, en caso de empate, decidirá el voto de su presidente. El Tribunal apreciará la prueba en conciencia y deberá dictar su resolución, sin más trámite, dentro de los quince días siguientes a la recepción de los antecedentes.

No obstante lo anterior, cuando la resolución apelada hubiere impuesto clausura o multa superior a diez sueldos vitales mensuales, el Tribunal, a petición de parte, podrá acceder a la vista de la causa oyendo a los abogados. En ningún caso procederá la suspensión de la vista de la causa. Dictada la resolución, el expediente será devuelto, dentro de tercero día, al Director de Industria y Comercio o a su delegado que hubiere conocido del asunto en primera instancia, para su cumplimiento.

Contra la resolución del Tribunal no procederá recurso alguno.

Corresponderá al presidente del Tribunal dirigir la marcha de éste, velar por su regular funcionamiento y por el estudio eficiente y despachado oportuno de los asuntos entregados a su decisión, y adoptar las medidas que convengan a tales fines.

Un reglamento especial dictado por el Presidente de la República, dentro del plazo de 90 días contados desde la publicación de la presente ley, determinará en lo demás los deberes, atribuciones y funcionamiento del Tribunal.

El presente Título regirá noventa días después de la publicación de esta ley.

*Artículo 22°* Sustitúyese el artículo 16° de la ley 14.824<sup>90</sup>, por el siguiente:

---

<sup>90</sup> La ley 14.824, de 13 de enero de 1962, fijó normas sobre internación y exportación de mercaderías en el departamento de Arica y en las provincias de Chiloé, Aysén y Magallanes.— *Modificaciones:* Ley 14.855, de 15 de mayo de 1962: Aclara el artículo 13°. (Art. 10°).— Ley 15.077, de 17 de diciembre de 1962: Modifica el artículo 1°. (Art. 9°).— Ley 16.523, de 17 de agosto de 1966: Modifica la letra b) del artículo 4°, deroga el artículo 10° y aclara el artículo 13°.— Decreto con fuerza de ley 12, de 1967 (Hacienda): Intercala inciso a continuación del 1° del artículo 1°, pasando los incisos 2° y 3° del mismo artículo a ser incisos 3° y 4°, respectivamente, modifica el artículo 3° y sustituye el inciso 3° del artículo 5°. («Diario Oficial» N° 26.634, de 5 de enero de 1967; Recopilación de Leyes, Tomo 52, Volumen 2°, Apéndice, Anexo B, pág. 372).— Ley 16.813, de 6 de mayo de 1968: Deroga el artículo 8°. (Art. 1°).— Ley 16.894, de 5 de agosto de 1968: Modifica el inciso 5° del artículo 5°. (Art. 13°).— Ley 17.066, de 11 de enero de 1969: Sustituye los artículos 16° y 18°. (Arts. 22° y 24°).

El decreto 3.167, de 5 de junio de 1962, de Hacienda, aprobó el reglamento para la

»Artículo 16° El que contraviniere las prescripciones legales o reglamentarias del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción o de sus servicios dependientes, o las resoluciones u órdenes que aquél o la Dirección de Industria y Comercio dictaren en uso de sus atribuciones, será penado con multa de hasta cincuenta sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, sin perjuicio de las otras sanciones que procedieren o de las que corresponda aplicar a la justicia ordinaria.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la multa en ningún caso podrá ser de un monto inferior a un cuarto de un sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago.«.

*Artículo 23°* Facúltase al Presidente de la República para fijar una nueva escala de multas que corresponde aplicar al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción y sus servicios dependientes por las infracciones que deban conocer.

*Artículo 24°* Sustitúyase el artículo 18° de la ley 14.824<sup>91</sup>, por el siguiente:

»Artículo 18° Todas las infracciones sancionables con clausura por el desobedecimiento a órdenes o resoluciones del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción o de la Dirección de Industria y Comercio podrán ser sancionadas con multa o amonestación de acuerdo con las circunstancias del caso.

Cuando por las características materiales del establecimiento comercial o industrial no se pueda hacer efectiva la medida de clausura, la Municipalidad respectiva, a requerimiento de la autoridad a quien corresponda aplicar la sanción, procederá a suspender al infractor del ejercicio del respectivo comercio o industria o a la cancelación del correspondiente permiso o patente municipal.«.

*Artículo 25°* El valor de la multa impuesta por resolución firme deberá enterarse en arcas fiscales dentro del término de quince días hábiles.

Si el valor de la multa no se hubiere enterado dentro del plazo indicado, se podrá proceder a la clausura del establecimiento o, en su caso, a requerir de la Municipalidad correspondiente la suspensión del infractor del ejercicio del respectivo comercio o industria, medidas que podrán mantenerse hasta el pago de la multa.

Las multas que aplique el Tribunal a que se refiere el artículo 21°, el Director de Industria y Comercio o sus delegados, tendrán mérito ejecutivo y podrán ser cobradas por ellos con arreglo a las normas del juicio ejecutivo en las obligaciones de dar.

*Artículo 26°* Derógase el N° 11 del artículo 13° de la ley 15.231<sup>92</sup>,

aplicación de su artículo 5°. («Diario Oficial» N° 25.286, de 7 de julio de 1962; Recopilación de Reglamentos, Tomo 15, pág. 391).— *Modificaciones:* Decreto 1.806, de 14 de noviembre de 1967: Modifica el artículo 2° y agrega inciso al artículo 5°. («Diario Oficial» N° 26.933, de 4 de enero de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 463).— Decreto 295, de 7 de febrero de 1968: Agrega inciso 2° al artículo 6°. («Diario Oficial» N° 26.973, de 20 de febrero de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 496).

<sup>91</sup> Véase la nota anterior.

<sup>92</sup> La ley 15.231, de 8 de agosto de 1963, fijó el texto refundido y definitivo de la Ley de Organización y Atribuciones de los Juzgados de Policía Local.— *Modificacio-*

que fijó el texto refundido y definitivo de la Ley de Organización y Atribuciones de los Juzgados de Policía Local.

*Artículo 27°* Deróganse la letra t) del artículo 22° y los artículos 29°, 30°, 31°, 32°, 33° y 53° del decreto supremo 1.262, de 1953, de Economía<sup>93</sup>.

*Artículo 28°* Los comerciantes detallistas inscritos en el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile podrán organizar Centrales de Compra destinadas a adquirir por cuenta de los socios mercaderías para ser distribuidas por éstos, de productores, fabricantes o distribuidores mayoristas, con la finalidad de realizar una comercialización eficiente; eliminar a los intermediarios inútiles y abaratar las subsistencias.

Las Centrales de Compra podrán constituirse como unidades locales o regionales y podrán formar federaciones o uniones según sean o no de la misma naturaleza.

Las Centrales de Compra no tendrán fines de lucro. Ellas operarán recargando las mercaderías a los socios sólo en el margen estimativo para financiar los gastos de administración. Si quedare un remanente, éste se abonará con el mismo objeto a ejercicios posteriores; si a la inversa apareciere pérdida, el margen de comercialización se aumentará para compensarla.

Se les prohíbe la repartición de utilidades. Los fondos de reserva que se formen pasarán al Estado en caso de disolución.

Las Centrales de Compra quedarán sometidas al control de la Dirección de Industria y Comercio, la que llevará un Registro Nacional de todas las que se constituyan en el país.

Las Centrales de Compras gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de constituirse en la forma señalada en esta ley y su Reglamento<sup>94</sup>.

Desde el momento en que el Presidente de la República apruebe los estatutos por decreto, se entenderá concedida la personalidad jurídica a la Central de Compra respectiva.

El Presidente de la República previo informe del Intendente aprobará los estatutos que estén conformes a esta ley y su Reglamento<sup>94</sup>.

Las Centrales de Compra aprobarán sus estatutos en Asamblea General de Socios de acuerdo con las normas que para estos efectos señale el Reglamento<sup>94</sup>.

---

nes: Ley 15.632, de 13 de agosto de 1964: Modifica el inciso 1° del artículo 18°.— Ley 16.437, de 23 de febrero de 1966: Modifica el artículo 14°.— Ley 16.520, de 22 de julio de 1966: Deroga el inciso 2° del artículo 55°.— Decreto 200, de 30 de enero de 1968, de Justicia: Modifica los N.os 1 y 2 de la letra A) del artículo 14°. («Diario Oficial» N° 26.967, de 13 de febrero de 1968; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 713).— Ley 17.066, que se está glosando: Deroga el N° 11 del artículo 13°.

93 Véase la nota 88.

94 El decreto 253, de 6 de marzo de 1970, de Economía, Fomento y Reconstrucción, aprobó el reglamento sobre constitución, financiamiento, administración, supervigilancia y disolución y régimen de sanciones aplicables a las Centrales de Compra a que se refiere este artículo. («Diario Oficial» N° 27.622, de 16 de abril de 1970; Recopilación de Reglamentos, Tomo 21, en preparación).

El Presidente de la República determinará normas generales de constitución, funcionamiento, administración, supervigilancia y disolución de las Centrales de Compra y régimen de sanciones aplicables.

#### *Artículos Transitorios*

*Artículo 1°* Mientras se constituyen los Consejos Provinciales creados por la presente ley, el Consejo General designará la institución que llevará provisoriamente el Registro.

Una vez organizado el Consejo Provincial deberán entregarse a éste todos los antecedentes correspondientes a dicho Registro.

Asimismo, mientras no se constituya el Consejo General, su representante ante el Tribunal, a que se refiere el inciso 5° del artículo 21° será designado por el Presidente de la República.

*Artículo 2°* Las personas naturales o jurídicas a que se refiere el artículo 2° del Título I de la presente ley, tendrán un plazo de 60 días contados desde la fecha de dictación del Reglamento a que alude el artículo 17°, para inscribirse en el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile.

Vencido este plazo, los comerciantes podrán inscribirse pagando una multa de un cuarto de sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago, en favor del Registro Nacional.

*Artículo 3°* Las causas en actual tramitación, a la fecha de publicación de la presente ley, en los Juzgados de Policía Local y relacionadas con las materias a que se refiere el N° 11 del artículo 13° de la ley 15.231<sup>95</sup>, serán sustanciadas y resueltas por dichos Tribunales.

*Artículo 4°* No obstante lo dispuesto en el artículo 7°, durante el plazo que determine el reglamento, podrán inscribirse en el Registro los comerciantes afiliados a las instituciones a que se refiere el inciso final del artículo 5° y a entidades de comerciantes que no cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 7°.

Las inscripciones a que se refiere este artículo, caducarán vencido el plazo anterior si la respectiva organización de comerciantes no ha iniciado los trámites destinados a obtener su personalidad jurídica.

*Artículo 5°* El primer Consejo Nacional se constituirá por decreto supremo del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, al cual se presentarán las listas de los Consejeros designados por la Cámara Central de Comercio de Chile y por la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile, en número de tres por cada institución.

También se enviarán a dicho Ministerio las ternas a que se refiere el artículo 4°, letra a), para los efectos de nombrar, en el mismo decreto supremo, al comerciante miembro del Consejo General cuya designación corresponde al Presidente de la República.

La presentación de las listas y ternas aludidas se hará dentro del plazo de treinta días contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

95 Véase la nota 92.

Corresponderá a este Consejo fijar la primera cuota de inscripción, dentro del plazo de sesenta días de constituido.

Artículo 6º Se faculta al Presidente de la República para promulgar el Título I de la presente ley, agregándole el artículo 28º y las disposiciones transitorias pertinentes, con número separado de ley.

Artículo 7º Agrégase al artículo 271º de la ley 16.840<sup>96</sup>, el siguiente inciso nuevo:

»Con todo, el encasillamiento de personal a jornal de la Dirección de Industria y Comercio y de los Almacenes Reguladores y Mercados de dicho Servicio regirá a contar del 1º de septiembre de 1968.<

Artículo 8º Transfórmense los siguientes cargos de la Planta de Servicios Menores de los Almacenes Reguladores y Mercados de la Dirección de Industria y Comercio, creada en el decreto con fuerza de ley 4, de Hacienda, de 1968, modificado por el decreto 2.014, de Hacienda<sup>97</sup>, del mismo año, en los cargos que se mencionan de la Planta Administrativa de esos servicios:

A) Planta de Servicios Menores.

Grados	Cargos		Nº de Empleados
Grado 5º	Auxiliares de Bodega	(6) .....	6
Grado 6º	Auxiliares de Bodega	(1) .....	1
Grado 7º	Auxiliares de Bodega	(7) .....	7
Grado 17º	Auxiliares de Bodega	(1) .....	1
			15

B) Planta Administrativa.

Grados	Cargos		Nº de Empleados
Grado 3º	Supervisor de vendedores	(1) .....	1
Grado 3º	Jefes de Almacén	(2) .....	2
Grado 3º	Auxiliares Administ.	(3) .....	3
Grado 6º	Secretario Mercado	(1) .....	1
Grado 7º	Cajeros	(2) .....	2
Grado 7º	Oficiales Contabilidad	(2) .....	2
Grado 7º	Auxiliares Administ.	(3) .....	3
Grado 17º	Cajero	(1) .....	1
			15

Los funcionarios que están actualmente en posesión de los cargos de la Planta de Servicios Menores que se mencionan en la letra A) pasarán a ocupar los cargos que se crean en la Planta Administrativa a que se refiere la letra B), para cuyo efecto no se les aplicará por esta sola vez lo dispuesto en el artículo 14º del decreto con fuerza de ley 338, de 1960<sup>98</sup>.

C) Créase en la Planta Administrativa de los mencionados Servicios de Almacenes y Mercados un cargo de cajero grado 17º; suprimese en la Planta de Servicios Menores un cargo de auxiliar secundario grado 17º. El cargo de cajero que se crea deberá ser llenado con un funcionario de planta en actual servicio.<

96 Véase la nota 5.

97 Véase la nota 5.

98 Véase la nota 16.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, publíquese y llévase a efecto como ley de la República.

Santiago, veintiséis de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho.— **EDUARDO FREI MONTALVA**.— Enrique Krauss.



*Le e m*

**L E Y N º 1 7 . 5 9 . 2**

*Crea la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes; crea el Rol de Comerciantes de ferias libres, ambulantes y estacionados de Chile y el Registro Nacional del Transportista Profesional; modifica la ley 17.066*

(Publicada en el «Diario Oficial» N º 28.153, de 19 de enero de 1972)

Por cuanto el H. Congreso ha dado su aprobación al siguiente

## PROYECTO DE LEY:

»ARTICULO 1º. Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley 17.066 <sup>291</sup>:

1.— Reemplázase en todos los artículos de la ley 17.066 la expresión »Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile« por »Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile«;

2.— En el inciso 1º del artículo 1º, agréganse las palabras »la pequeña industria y artesanado«, a continuación de los vocablos »dignificar el comercio,«;

3.— Agrégase el siguiente inciso 2º, nuevo, al artículo 2º:

»También estarán obligados a inscribirse en el Registro los pequeños industriales y artesanos que reúnan los requisitos que establezca el Reglamento.«;

4.— Agrégase en el artículo 3º, a continuación de la expresión: »cuyas actividades mercantiles«, las palabras »e industriales«;

5.— En la letra a) del artículo 4º, reemplázase la palabra »comerciante« por »consejero«; sustitúyese la conjunción »y« escrita después de »Cámara Central de Comercio de Chile«, por una coma (,) y agrégase al final de esta letra la siguiente frase: »y la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado«;

291 La ley 17.066, de 11 de enero de 1969, creó el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile, señaló su finalidad y estableció su funcionamiento; facultó al Presidente de la República para promulgar su Título I, agregándole el artículo 28º y las disposiciones transitorias pertinentes, con número separado de ley; modificó las leyes 11.704, 14.284, 15.231, 16.464, 16.840 y los decretos con fuerza de ley 242, de 1960, y 4, de 1968, de Hacienda; modificó el decreto 1.262, de 18 de noviembre de 1953, de Economía.— MODIFICACIONES: Ley 17.318, de 1º de agosto de 1970: Agrega artículo 19º bis. (Art. 41º).— Ley 17.393, de 3 de diciembre de 1970: La aclara. (Art. 18º).— Ley 17.592, de 19 de enero de 1972: Modifica las expresiones que indica, en el texto de la ley, y los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º, reemplaza el artículo 7º, modifica los artículos 8º, 9º, 12º, 13º, 14º, 15º y 16º, agrega Títulos IV y V y artículos transitorios.

El decreto 299, de 21 de marzo de 1969, de Economía, aprobó el reglamento del Título III de esta ley. (»Diario Oficial« Nº 27.325, de 22 de abril de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 129).

El decreto 469, de 9 de mayo de 1969, de Economía, aprobó el reglamento del Título I de la ley 17.066, citada. (»Diario Oficial« Nº 27.389, de 8 de julio de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 142).

El decreto 765, de 29 de julio de 1969, de Economía, declara a las farmacias y droguerías exentas de la obligación de inscribirse en el Registro Nacional de Comerciantes Establecidos de Chile. (»Diario Oficial« Nº 27.420, de 13 de agosto de 1969).

El decreto 799, de 8 de agosto de 1969, de Economía, declaró a las Compañías de Seguros exentas de la obligación de inscribirse en el Registro citado. (»Diario Oficial« Nº 27.429, de 25 de agosto de 1969).

El decreto 961, de 15 de septiembre de 1969, de Economía, declara a la Bolsa de Comercio y a sus corredores exentos de la obligación de inscribirse en el Registro citado. (»Diario Oficial« Nº 27.505, de 25 de noviembre de 1969).

El decreto 1.074, de 10 de octubre de 1969, de Economía, declara a los »Bancos Comerciales e Hipotecarios de Chile« exentos de la obligación de inscribirse en el Registro citado. (»Diario Oficial« Nº 27.499, de 18 de noviembre de 1969).

El decreto 253, de 6 de marzo de 1970, de Economía, aprueba el reglamento sobre constitución, financiamiento, administración, supervigilancia, disolución y régimen de sanciones aplicables a las Centrales de Compra, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28º de la ley 17.066, citada. (»Diario Oficial« Nº 27.622, de 16 de abril de 1970; Recopilación de Reglamentos, Tomo 21, pág. 75).

6.— En la letra b) del artículo 4º, suprímese la conjunción »y« y sustitúyese la coma (,) que la precede por un punto y coma (;);

7.— En la letra e) del artículo 4º, sustitúyese el punto final (.) por una coma (,) y agrégase después de ésta la conjunción »y«;

8.— Agrégase la siguiente letra d) nueva, al artículo 4º, inciso 1º:

»d) Tres representantes de la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado.«;

9.— En el inciso 2º del artículo 5º, párrafo primero, reemplázase la palabra »siete« por »diez«;

10.— En el inciso 1º de la letra a) del artículo 5º, sustitúyese la expresión »seis« por »nueve«; suprímese la conjunción »y« escrita a continuación de la denominación »Cámara Central de Comercio de Chile« y agrégase la siguiente frase final: »y tres por las instituciones afiliadas a la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado de Chile«;

11.— Suprímese en la letra b) del artículo 5º la conjunción »y« y sustitúyese la coma (,) que la precede por un punto y coma (;); sustitúyese en la letra c) del mismo artículo 5º el punto final (.) por una coma (,) y agrégase a continuación de ésta la conjunción »y«, y agrégase la siguiente letra d), nueva:

»d) Tres representantes de las instituciones afiliadas a la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado de Chile.«;

12.— En el inciso final del artículo 5º, reemplázase la conjunción »o« escrita a continuación de la expresión »la Cámara Central de Comercio de Chile«, por una coma (,), y agrégase la frase »o a la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado« luego de la expresión »a la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile«;

13.— En el inciso final del artículo 6º, agrégase, a continuación de la expresión »se aplicará al comerciante«, la frase »pequeño industrial o artesano«, precedida de una coma (,);

14.— Reemplázase el artículo 7º por el siguiente:

»Artículo 7º Para inscribirse en el Registro respectivo, el comerciante, pequeño industrial o artesano, deberá acreditar que es miembro de una organización gremial con personalidad jurídica de la localidad o de alguna provincia y que aquélla se encuentra afiliada a la Cámara Central de Comercio de Chile, a la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile o a la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado de Chile, en su caso.«;

CONFUNIA

15.— En el inciso 1º del artículo 8º, agrégase a continuación de la expresión »de los comerciantes« las palabras »pequeños industriales o artesanos«, precedidas de una coma (,);

16.— En el inciso 2º del artículo 8º, agrégase a continuación de la expresión »de los comerciantes« las palabras »pequeños industriales o artesanos«, precedidas de una coma (,);

17.— En el artículo 9º, agrégase la expresión »pequeño industrial o

artesano,« a continuación de las palabras »siendo comerciante establecido,«;

18.— En el artículo 12º, inciso 1º, sustitúyese la palabra »cuatro« por »siete« y agrégase a continuación de la expresión »pagar los comerciantes« la frase »pequeños industriales y artesanos«, precedida de una coma (,);

19.— En el inciso 2º del artículo 12º, sustitúyese la frase »y en los boletines de las instituciones de comerciantes que existan« por »y podrán serlo en los boletines de las instituciones gremiales«;

20.— En la letra b) del artículo 13º, suprímese la expresión »Comercial« e intercálase, a continuación de las palabras »sujetarse los comerciantes«, la siguiente frase: »los pequeños industriales y artesanos«, precedida de una coma (,).

En la letra c) del mismo artículo, intercálase a continuación de la expresión »en contra de los comerciantes« la frase »pequeños industriales y artesanos«, precedida de una coma (,).

En la letra e), suprímese la expresión »comercial«.

En la letra f), intercálase a continuación de »instituciones representativas del comercio«, la expresión »de la industria y del artesanado,«.

En la letra h), agrégase a continuación de la frase »datos de los comerciantes« la expresión »pequeños industriales y artesanos«, precedida de una coma (,).

En la letra i), suprímese la palabra »comercial«;

21.— En la letra b) del artículo 14º, intercálase a continuación de las palabras »representativas del comercio« la expresión »de los pequeños industriales y de los artesanos«, precedida de una coma (,).

En la letra d), suprímese la palabra »Comercial« e intercálase a continuación de los vocablos »contra los comerciantes« la expresión »pequeños industriales o artesanos«, precedida de una coma (,); en el inciso 2º de esta letra, sustitúyese la expresión »organizaciones de comerciantes« por esta otra: »organizaciones gremiales«.

En la letra e) de este mismo artículo, intercálase a continuación de las palabras »de los comerciantes« la expresión »pequeños industriales o artesanos«, precedida de una coma (,); agrégase a continuación de las palabras »actividades mercantiles« la expresión »o industriales«, y reemplázase la forma verbal »hubiere« por »hubieren«;

22.— En el artículo 15º, intercálase a continuación de las palabras »al comerciante« la frase »pequeño industrial o artesano«, precedida de una coma (,), y

23.— En el artículo 16º, intercálase a continuación de las palabras »entidad gremial de comerciantes«, la expresión »de pequeños industriales o artesanos«, precedida de una coma (,).

ARTICULO 2º Agréganse los siguientes Títulos IV y V, respectivamente, a la ley 17.066, de 11 de enero de 1969<sup>292</sup>:

292 Véase la nota anterior.

## \*TITULO IV

*De la Previsión de los Comerciantes, Pequeños Industriales y Transportistas*

Artículo 29º Créase una persona jurídica de derecho público, autónoma, con patrimonio propio, denominada «Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes», en adelante, «la Caja», cuyo objeto será proporcionar a las personas a que se refiere el artículo 43º los beneficios establecidos en esta ley, que se relacionará con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y estará sometida a la fiscalización y control de la Superintendencia de Seguridad Social, con arreglo a lo dispuesto en la ley 16.395 y sus modificaciones<sup>293</sup>.

El domicilio de la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de que pueda establecer oficinas, sucursales o agencias en todo el territorio nacional, con arreglo a lo dispuesto en la letra i) del artículo 33º.

Artículo 30º La Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes será administrada por un Consejo Directivo y por un Vicepresidente Ejecutivo. El Consejo Directivo tendrá la siguiente composición:

- a) El Vicepresidente Ejecutivo, que lo presidirá;
- b) Un representante designado directamente por el Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile;
- c) Un representante designado directamente por la Confederación del Comercio Detallista Establecido y de la Pequeña Industria de Chile;
- d) Un representante de la Cámara Central de Comercio de Chile, designado directamente por ella;
- e) Dos representantes de los imponentes inscritos en el Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile, designados directamente por el Rol;
- f) Dos representantes del Registro Nacional del Transportista Profesional, designados directamente por él;
- g) Un representante de la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado, designado directamente por ella;
- h) Nueve representantes de los afiliados, que sean imponentes, designados en elección directa, e
- i) El Superintendente de Seguridad Social en los términos de la ley 16.395 y sus modificaciones<sup>294</sup>.

Para los efectos indicados en la letra h), el territorio nacional se entenderá dividido en tres zonas, correspondiendo elegir a cada una de

293 La ley 16.395, de 28 de enero de 1966, fijó el texto refundido de la ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.— MODIFICACIONES: Ley 16.744, de 1º de febrero de 1968: Modifica el inciso 1º del artículo 62º. (Art. 66º).— Ley 17.308, de 1º de julio de 1970: Aclara el inciso 3º del artículo 6º.

294 Véase la nota anterior.

ellas tres representantes. La primera zona la constituirán las provincias de Tarapacá al sur, hasta las provincias de Valparaíso y Aconcagua inclusive; la segunda, estará constituida por la provincia de Santiago y la tercera, la formarán las provincias de O'Higgins al sur hasta Magallanes.

La designación de los miembros del Consejo Directivo señalados en las letras b), c), d), e), f) y g) será hecha en la forma que determinen los estatutos de dichas organizaciones.

Sólo podrán participar como electores de los Consejeros a que se refiere la letra h) del inciso 1º de este artículo, los imponentes cuyas inscripciones en los Registros o Rol correspondientes, a que se refiere esta ley, estén vigentes y que acrediten estar al día en el pago de sus imposiciones.

Los Consejeros, con excepción del señalado en la letra a), tendrán derecho a una dieta mensual por asistencia al Consejo, equivalente a un sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago.

Artículo 31º La elección directa de los representantes de los afiliados a que se refiere la letra h) del artículo 30º, se realizará de acuerdo a las siguientes normas:

a) En el mes de octubre del año anterior al que corresponda renovar el Consejo, el Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile, el Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados y el Registro Nacional del Transportista Profesional, deberán entregar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las nóminas de sus candidatos, no pudiendo ninguna de ellas exceder del doble del total de vacantes a llenar.

Además, cualquier imponente podrá inscribirse como candidato si cuenta con el patrocinio de 500 imponentes, si postula como Consejero en representación de las zonas norte o sur, o de 1.000 imponentes, si postula como Consejero en representación de la zona central. Esta inscripción se hará ante un Notario Público u Oficial del Registro Civil y serán enteramente gratuitas, no pudiendo exigirse la presencia de los patrocinantes de las candidaturas;

b) La Superintendencia de Seguridad Social confeccionará una cédula única con las listas de los candidatos ordenados según su patrocinio y con indicación de éste y dispondrá que la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes ordene la impresión de dicha cédula única;

c) Las elecciones se practicarán durante la última semana del mes de noviembre del mismo año, por votación secreta, directa y unipersonal de los imponentes, debiendo recibirse los sufragios en las oficinas provinciales, zonales o locales de la Caja de Previsión, en urnas selladas que sólo se abrirán al momento de procederse al recuento de los votos, acto que se realizará con el Jefe Superior de la respectiva oficina actuando en carácter de Ministro de Fe, y en presencia de los representantes que para el efecto hubieren designado los organismos nacionales mencionados en la letra a). Sin perjuicio de lo anterior, el Con-

sejo de la Caja podrá designar a otros funcionarios competentes para este acto.

Para determinar las personas elegidas, se aplicarán las normas que sobre la materia establece la Ley General de Elecciones <sup>295</sup>.

d) Cualquiera reclamación a que hubiere lugar con respecto tanto al acto eleccionario mismo como a los escrutinios, será resuelta sin ulterior recurso por el Superintendente de Seguridad Social.

Artículo 32º Los Consejeros señalados en las letras b), c), d), e), f), g) y h) durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez para el período inmediato. No obstante, podrán ser censurados o removidos dichos Consejeros, a excepción de los señalados en la letra h), en la forma que determinen los estatutos de las respectivas organizaciones y por las causales que establezca el reglamento que dictará el Presidente de la República.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior la Superintendencia de Seguridad Social, podrá, previo sumario administrativo instruido de acuerdo a las facultades que le concede su ley orgánica, solicitar del Presidente de la República la remoción de alguno de los Consejeros.

El reglamento determinará la fecha de vigencia de los mandatos de los Consejeros, como asimismo, la forma en que se procederá a su reemplazo en caso de ausencia o impedimento temporal o definitivo producidos antes del término de sus mandatos.

Artículo 33º El Consejo Directivo tendrá las siguientes funciones y facultades:

a) Aprobar todo acto o contrato que comprometa el patrimonio de la Institución;

b) Fiscalizar todas las operaciones;

c) Acordar la adquisición o enajenación de bienes muebles o inmuebles; la constitución de gravámenes sobre los mismos; la concesión de préstamos y, en general, aprobar la inversión de todos los fondos en conformidad a esta ley.

Los acuerdos sobre enajenación deberán contar con el voto favorable de la mayoría de los Consejeros en ejercicio;

d) Dar en arrendamiento los bienes raíces y fijar las rentas, plazos, garantías y demás modalidades de la propuesta respectiva;

e) Aprobar las transacciones judiciales y extrajudiciales, con los votos conformes de los dos tercios de los Consejeros en ejercicio;

f) Conceder los beneficios previsionales obligatorios, de acuerdo con esta ley y fijarles sus montos, cuando corresponda, y otorgar los préstamos hipotecarios en conformidad al reglamento respectivo;

g) Pronunciarse sobre el proyecto de Presupuesto Anual de Entradas, gastos e inversiones y sobre sus modificaciones y suplementaciones dentro de los plazos que fije la Superintendencia de Seguridad Social;

h) Pronunciarse, antes del 31 de marzo de cada año, sobre el balance general del año anterior;

295 Véase la nota 110.

**PREVISION SOCIAL**

**LEY 17.592**

i) Crear, trasladar y suprimir, a propuesta del Vicepresidente Ejecutivo, oficinas, sucursales o agencias en todo el territorio nacional, sin que ello pueda significar aumento de la planta permanente del personal;

j) Designar Comisiones y fijarles sus atribuciones. Estas Comisiones serán meramente informantes del Consejo y estarán presididas por el Vicepresidente Ejecutivo;

k) Proponer al Presidente de la República los reglamentos para el otorgamiento de los beneficios facultativos;

l) Aprobar, a propuesta del Vicepresidente Ejecutivo, los reglamentos internos para el funcionamiento de los servicios;

m) Nombrar el personal de la Caja fijándole sus remuneraciones y acordando ascensos, permutas, traslados y remociones;

n) Delegar en el Vicepresidente Ejecutivo o en los funcionarios superiores que éste proponga, parte de sus atribuciones por períodos y para asuntos determinados. Estas delegaciones deberán ser acordadas con el voto favorable de los dos tercios de los Consejeros en ejercicio y podrán ser revocadas por la simple mayoría de ellos. El delegado deberá informar y rendir cuenta, a lo menos una vez al mes de los acuerdos adoptados y de las operaciones en que hubiere intervenido en virtud de la delegación;

ñ) Condonar, con el voto favorable de los dos tercios de los Consejeros en ejercicio, los intereses penales, multas y sanciones por imposiciones adeudadas a la Institución.

Se prohíbe al Consejo conceder donaciones de cualquiera especie y acordar comisiones fuera del país a uno o más de sus miembros. No obstante, el Presidente de la República podrá autorizar estas comisiones mediante decreto supremo.

Artículo 34º El Consejo podrá celebrar sesiones ordinarias y extraordinarias.

Las sesiones ordinarias serán convocadas por el Vicepresidente y se efectuarán una vez cada quince días con un quórum de simple mayoría de sus miembros.

Las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas por el Vicepresidente Ejecutivo o a petición escrita de seis Consejeros a lo menos. En las sesiones extraordinarias podrán tratarse exclusivamente los temas materia de la convocatoria y para ejercer la función fiscalizadora a que se refiere la letra b) del artículo 33º.

Ambas sesiones deberán ser convocadas, por lo menos con tres días de anticipación.

Cuando el quórum mínimo requerido para sesionar no se hubiere reunido en dos sesiones consecutivas, se podrá sesionar con los Consejeros que asistan y podrá adoptarse acuerdos, sobre materias que no requieran quórum especial, con el voto favorable de los dos tercios de los Consejeros presentes.

Artículo 35º Cuando el quórum de los dos tercios de los Consejeros



**LEY 17.592**

**PREVISION SOCIAL**

en ejercicio no se hubiere reunido en dos sesiones consecutivas para adoptar un acuerdo que lo requiera, la materia será puesta en tabla para la sesión siguiente y, en tal caso, el acuerdo respectivo requerirá sólo los votos favorables de los dos tercios de los Consejeros presentes.

La disposición del inciso precedente no se aplicará a las observaciones que formule la Superintendencia de Seguridad Social a los acuerdos del Consejo.

Artículo 36º Corresponderá al Vicepresidente Ejecutivo, o a los funcionarios superiores en que delegue esta atribución determinar, mediante resolución fundada, el monto de las imposiciones adeudadas, aplicar las multas en que hubieren incurrido los imponentes y determinar los intereses adeudados hasta la fecha de la liquidación.

Las imposiciones adeudadas así como las multas e intereses se calcularán expresadas en sueldos vitales, escala A) del departamento de Santiago, vigentes a la fecha y se enterarán según el valor que el sueldo vital tenga al momento del pago.

Las resoluciones de que trata el inciso 1º de este artículo tendrán mérito ejecutivo y los juicios a que ellas den origen se sustanciarán ante los Tribunales a que se refiere el artículo 9º de la ley 17.322<sup>296</sup>.

La oposición que se formule en estos juicios procederá sólo cuando se funde en alguna de las causales de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464º del Código de Procedimiento Civil. Las excepciones de los números 9 y 11 sólo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito. No procederá en estos juicios la reserva de acciones a que se refieren los artículos 473º y 478º del Código de Procedimiento Civil y la prueba de las excepciones corresponderá al que las alegue.

Las sentencias que se dicten en estos juicios contendrán, además de las menciones comunes a las sentencias emitidas en los juicios ejecutivos, la orden de liquidar por el Secretario del Tribunal las imposiciones y los intereses devengados desde que el imponente incurrió en mora y hasta la fecha del fallo, y la orden de que en su oportunidad se liquiden los intereses devengados con posterioridad hasta el total y cumplido pago de la obligación, todos ellos expresados en sueldos vitales, escala A), del departamento de Santiago, vigentes al momento de la liquidación.

296 La ley 17.322, de 19 de agosto de 1970, establece normas para la cobranza judicial e íntegro de las imposiciones, aportes y multas en las instituciones de previsión social y fija normas para los inspectores de dichas instituciones; concede plazo para que los Servicios, Oficinas y Departamentos de Bienestar que funcionan en las reparticiones fiscales y entidades autónomas del Estado presenten sus presupuestos de entradas y gastos de los años que indica, a la Superintendencia de Seguridad Social; establece normas sobre reajuste de pensiones para los Empleados Particulares; modifica los Códigos del Trabajo, de Procedimiento Civil y de Procedimiento Penal, las leyes 4.558, 10.383, 12.927 y el decreto con fuerza de ley 278, de 1960.

El decreto 158, de 15 de junio de 1971, de Previsión Social, aprueba el reglamento sobre aranceles en las diligencias que se practicaren en los juicios por cobro de imposiciones, por las instituciones de previsión, conforme con lo dispuesto en el artículo 6º. («Diario Oficial» Nº 27.988, de 3 de julio de 1971; Recopilación de Reglamentos, Tomo 23, en prensa).

Serán aplicables, además, en estos juicios las disposiciones de los artículos 6º, 8º y 10º de la ley 17.322 <sup>297</sup>.

Artículo 37º El Vicepresidente Ejecutivo será designado por el Presidente de la República de una terna elaborada por el Consejo. En esta terna deberán figurar imponentes de la institución que no sean Consejeros en ejercicio.

La designación deberá ser hecha dentro del plazo de 30 días contado desde la presentación de la terna.

Si el Presidente de la República no hace uso de su facultad dentro de dicho plazo, quedará designada la persona que ocupe el primer lugar de la terna.

Corresponde al Vicepresidente Ejecutivo la representación legal de la Caja, y será personalmente responsable de todos los actos que realice en el ejercicio de sus funciones que no sean la ejecución de los acuerdos del Consejo, y tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo y fiscalizar todas las operaciones de la Caja;
- b) Someter oportunamente a la decisión del Consejo el proyecto de presupuesto anual de entradas, gastos e inversiones, sus modificaciones y suplementaciones, como asimismo el Balance General de la Caja;
- c) Autorizar los gastos variables e imprevistos de acuerdo con las normas que apruebe el Consejo;
- d) Ejercer respecto del personal todas las atribuciones que no sean privativas del Consejo, tales como nombramientos, ascensos, término de servicios, traslados, comisiones, licencias, permisos y feriados;
- e) Proponer al Consejo los reglamentos internos para el funcionamiento de la Institución;
- f) Ordenar la instrucción de sumarios administrativos e investigaciones de la misma índole, y aplicar las medidas y sanciones disciplinarias contempladas en la ley y en los reglamentos, sin perjuicio de que el Consejo Directivo también pueda hacerlo haciendo uso de sus facultades fiscalizadoras;
- g) Proponer al Consejo la designación del personal secundario de servicios menores, disponer el término de sus servicios, traslados, comisiones, permisos y otras medidas que tengan que ver con su desempeño;
- h) Representar a la Caja en los Consejos Directivos de las Instituciones o sociedades en que ella tenga interés o representación y proponer al Consejo la designación de los representantes de ella que fueren necesarios;
- i) Preparar la tabla de asuntos que deba tratar el Consejo y citarlo a sesiones, como igualmente, citar a las Comisiones. No podrá tratarse por el Consejo o por las Comisiones una materia que no haya sido incluida en la tabla por el Vicepresidente Ejecutivo, a menos que se trate

297 Véase la nota anterior.

de la función fiscalizadora a que se refiere la letra b) del artículo 33º o que la unanimidad de los Consejeros asistentes a la reunión así lo acuerde. El Consejo, por la mayoría de sus miembros en ejercicio podrá acordar que el Vicepresidente Ejecutivo ponga en tabla determinado asunto, y si éste no lo hiciere, dicho asunto se tratará esté o no incluido en la tabla <sup>298</sup>;

j) Decidir con su voto los empates que se produzcan en el Consejo o en las Comisiones;

k) Otorgar a los imponentes aquellos beneficios cuya concesión le hubiere sido delegada por el Consejo;

l) Ejercer todas las facultades que le otorgue esta ley y su reglamento, y que no estén especialmente encomendadas al Consejo;

m) Delegar directamente en el Fiscal la representación judicial y extrajudicial de la Caja y delegar, con acuerdo del Consejo, parte de sus atribuciones en empleados superiores. Estas delegaciones no liberan al Vicepresidente Ejecutivo de la responsabilidad que le corresponda por los actos que en virtud de ella ejecuten los delegados, y

n) Aplicar las multas y sanciones legales por infracciones a las obligaciones que impongan esta ley a sus imponentes.

Artículo 38º El Vicepresidente Ejecutivo observará los acuerdos del Consejo que estime contrarios a las leyes, a los reglamentos o a los intereses de la institución. Esta observación deberá formularla por escrito en la sesión inmediatamente siguiente a aquella en que se adopte el acuerdo. En caso de insistencia por parte del Consejo, dará cumplimiento al acuerdo y quedará exento de responsabilidad debiendo, en todo caso, dar cuenta por escrito a la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 39º Deberán asistir a las reuniones del Consejo, sólo con derecho a voz, el Secretario General de la Institución, que actuará como Ministro de Fe, el Fiscal y los funcionarios que el Consejo o el Vicepresidente acuerden.

Artículo 40º El Fiscal de la Institución será designado o removido por el Consejo, y subrogará al Vicepresidente Ejecutivo, durante la ausencia temporal de éste. En caso de que esta ausencia fuere por un lapso superior a un mes, corresponderá al Consejo designar al reemplazante, en el carácter de suplente o interino, según corresponda.

En caso de ausencia o impedimento del Fiscal, será el Consejo el que, igualmente, designará el funcionario que deba subrogarlo.

Artículo 41º El personal de la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes tendrá la calidad de empleados particulares.

Artículo 42º Los gastos de administración de la Caja no podrán exceder, en ningún caso, del 6% del porcentaje de los recursos señalados en el artículo 44º, excluida la parte destinada a financiar la atención de medicina curativa.

<sup>298</sup> Letra rectificada en la forma consignada en el texto en vista de la publicación aparecida en el «Diario Oficial» N° 28.182, de 22 de febrero de 1972.

Artículo 43º Tendrán la calidad de imponentes obligados de la Caja, todas las personas naturales inscritas en el Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile; los socios de sociedades de personas, colectivas o de responsabilidad limitada, inscritas en dicho Registro Nacional; las personas naturales miembros de las sociedades de hecho en que alguna de ellas, o la sociedad de hecho como tal, se encuentren inscritas en el Registro o que reúnan los requisitos para ser imponentes, y las personas naturales que sean socios de sociedades encomanditas inscritas en el Registro.

Tendrán también la calidad de imponentes obligados:

- a) Los comerciantes de ferias libres y de mercados;
- b) Los comerciantes ambulantes;
- c) Los comerciantes estacionados en la vía pública;
- d) Los transportistas profesionales, entendiéndose por tales las personas naturales o socios de sociedades de personas que se dediquen al transporte automotor terrestre de carga en vehículos de su propiedad por cuenta de terceros, y
- e) Los farmacéuticos o químicos farmacéuticos y los socios de las sociedades de personas dueñas de farmacias o droguerías.

Las personas a que se refieren las letras a), b), c) y d) de este artículo deberán pertenecer al Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile o al Registro Nacional del Transportista Profesional, respectivamente, a un sindicato, colegio profesional o a una organización gremial que reúna los requisitos que establezca el reglamento de la presente ley.

*Superior*

Los Tesoreros Comunales o Municipales o los funcionarios que hayan tenido a su cargo la renovación de las patentes o permisos municipales, exigirán los documentos que acrediten las inscripciones vigentes en el respectivo Registro o Rol, o la exención de esta obligación.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior será sancionada con una multa de quince días de sueldo, que se aplicará al funcionario correspondiente.

Los Registros o Rol no renovarán inscripción alguna si no se acredita que se está al día en el pago de las imposiciones.

Facúltase al Presidente de la República para incorporar a los pequeños y medianos agricultores al régimen de previsión que establece esta ley, en la misma forma, condiciones y obligaciones que rigen para los actuales imponentes, previo informe favorable de la Superintendencia de Seguridad Social y el acuerdo del Consejo de la Caja.

Artículo 44º Para atender las obligaciones que la presente ley establece, la Caja contará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización mensual de cargo de los afiliados activos, equivalente al 14% del sueldo patronal previsional que se hubiere fijado;
- b) Con una cotización mensual de cargo de los afiliados activos, equivalente al 3% del sueldo patronal previsional, para otorgar los beneficios a que se refiere el artículo 60º. Estos recursos se integrarán al

Servicio Médico Nacional de Empleados en la forma y oportunidad que determine el reglamento;

c) Con el producto de las multas e intereses derivados de las imposiciones atrasadas;

d) Con el monto de los beneficios otorgados y no cobrados dentro del plazo de cinco años, y

e) Con la renta de sus inversiones y con las donaciones que reciba.

Artículo 45º Los afiliados a la Caja deberán declarar anualmente, en los meses de enero y febrero, su sueldo patronal previsional, expresado en sueldos vitales, escala A) del departamento de Santiago, sobre el cual efectuarán la cotización establecida en las letras a) y b) del artículo 44º a partir del mes de abril siguiente. El sueldo patronal previsional inicial será de libre elección del afiliado, y no podrá ser inferior a un sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago, ni superior a 8 sueldos vitales mensuales de la misma escala. El sueldo patronal previsional inicial podrá aumentarse, anualmente, en no más de un 10%.

El imponente podrá rebajar su renta imponible hasta un mínimo de un sueldo vital en conformidad a las normas que sobre la materia contemple el reglamento.

Los aumentos o rebajas antes señalados deberán declararse y operar dentro de los plazos señalados en el inciso 1º de este artículo.

El afiliado que haya cumplido 35 años de imposiciones no tendrá obligación de seguir cotizando, pero su pensión se calculará en función del sueldo vital por el cual hubiere hecho imposiciones en la forma establecida por el artículo 48º. En caso de que optare por seguir cotizando, la base del cálculo para su pensión la determinarán los sueldos vitales por los cuales hubiere hecho las imposiciones correspondientes al respectivo período. Lo dispuesto en este inciso no será aplicable al 3% de cotización para la medicina curativa.

El Consejo queda facultado para autorizar que los imponentes afiliados al Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados, declaren como sueldo patronal previsional uno inferior hasta en un 25% al sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Artículo 46º Los afiliados que, dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su inscripción en el respectivo Registro o Rol, no señalaren su sueldo imponible, se presumirá que declaran uno equivalente al sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago.

Artículo 47º El régimen de pensiones que establece esta ley comprende:

- a) Pensión por vejez;
- b) Pensión por invalidez, y
- c) Pensiones de viudez y orfandad.

Artículo 48º El sueldo base para calcular los beneficios a que se refiere el artículo anterior se determinará en sueldos vitales, escala A), del departamento de Santiago, promediando los sueldos patronales pre-

**PREVISION SOCIAL**

**LEY 17.592**

visionales expresados en sueldos vitales de los últimos 36 meses por los cuales se hubieren hecho imposiciones.

Las pensiones serán de tanto 35 avos como años de imposiciones haya acreditado el imponente.

En ningún caso las pensiones que se otorguen en conformidad a la presente ley podrán ser superiores a 8 sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago.

Artículo 49º Tendrán derecho a percibir pensión de vejez los imponentes varones que tengan 65 o más años de edad y las imponentes mujeres que tengan 60 o más años de edad; en uno y otro caso, siempre que cuenten con un mínimo de 10 años de imposiciones.

Para tener derecho a pensión completa se requerirá tener 35 años de imposiciones.

Artículo 50º La pensión por invalidez o enfermedad podrá concederse en forma provisional o definitiva a imponentes que tengan 3 años de imposiciones como mínimo.

El plazo mínimo de 3 años se aumentará para los imponentes mayores de 30 años en un año por cada cinco años cumplidos, a contar de esa edad. Para el cómputo de esos plazos se considerarán las imposiciones retrospectivas.

El monto de las pensiones de invalidez será igual al 70% del sueldo base definido en el artículo 48º, y más 2% del mismo por cada año de imposiciones en exceso sobre los 20 primeros y hasta el máximo de ocho sueldos vitales mensuales.

La pensión de invalidez definitiva se concederá al imponente que sufra de una enfermedad, sea o no consecuencia de accidente del trabajo, que lo inhabilitare total o definitivamente para el desempeño de sus labores.

La pensión de jubilación provisional por invalidez se concederá hasta por un plazo de 5 años al imponente cuya inhabilitación sea temporal.

Se considerará inválido al imponente que a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de su fuerza física o intelectual, pierda, a lo menos, 2/3 de su capacidad de trabajo. La comprobación de la invalidez deberá efectuarse por el Servicio Médico Nacional de Empleados.

La recuperación de la capacidad de trabajo establecida anteriormente, extinguirá los derechos a percibir pensión por invalidez.

La persistencia de la invalidez deberá ser certificada anualmente en la misma forma que para declararla, durante los primeros cinco años.

Artículo 51º Las pensiones de viudez serán iguales a un 50% de la pensión de invalidez que hubiere correspondido o de la pensión de vejez que estuviere percibiendo el causante, expresada en sueldos vitales y se otorgarán:

- a) Al cónyuge sobreviviente inválido, y
- b) A la cónyuge sobreviviente.

Si el causante no tenía la calidad de jubilado habrá derecho a las pensiones de viudez que establece este artículo y a las que señale el

artículo 52º solamente cuando hubiere registrado el período mínimo de imposiciones necesarias para jubilar por invalidez.

Artículo 52º Las pensiones de orfandad serán iguales al 15% de la pensión de invalidez que le hubiere correspondido o de la pensión de vejez que estuviere percibiendo el causante expresada en sueldos vitales, y se otorgarán por cada uno de los siguientes beneficiarios:

a) Hijos legítimos, naturales y adoptivos menores de 18 años o hijos inválidos de cualquiera edad;

b) Hijos legítimos, naturales y adoptivos mayores de 18 años y menores de 23 años que acrediten fehacientemente ser estudiantes secundarios, universitarios o de enseñanza especial.

Tendrán derecho al mismo beneficio anterior:

a) Los ascendientes legítimos que hubieren vivido a expensas del causante, y

b) La madre natural, soltera o viuda que hubiere vivido a expensas del causante.

El beneficio de pensión que establece el artículo 24º de la ley 15.386<sup>299</sup> en favor de la madre de los hijos naturales del causante quedará regido por las normas de estas disposiciones legales.

Artículo 53º No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la madre del causante, soltera o viuda, que hubiere vivido a expensas de su hijo o hija solteros, sin descendencia de ninguna especie, percibirá la pensión a que se refiere el artículo 51º.

Artículo 54º En el caso de no existir cónyuge sobreviviente la pensión que le hubiere correspondido acrecerá la cuota de los demás beneficiarios. Si alguno de los beneficiarios de pensión de orfandad perdiere su derecho a ella o falleciere, su cuota acrecerá a la de los demás beneficiarios de la misma especie.

La pensión de viudez acrecerá por la pérdida del derecho o fallecimiento de alguno de los beneficiarios de pensión de orfandad.

Artículo 55º Las pensiones de viudez y orfandad no podrán ser superiores, en conjunto, a la que correspondiere o hubiere correspondido percibir al causante.

En todo caso, las reducciones que resulten de la aplicación de la disposición señalada en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario a prorrata a sus respectivas cuotas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57º.

Artículo 56º La calidad de beneficiario de pensiones de viudez y orfandad se perderá en caso de faltar cualesquiera de las condiciones requeridas para obtenerlas.

Las viudas que contrajeran matrimonio perderán su derecho a pensión, pero en tal caso, tendrán derecho a que se les pague, por una sola vez, una suma equivalente a dos años de la pensión que estuvieren percibiendo.

Perdida la condición de beneficiario por matrimonio, tal condición no se recuperará aun cuando el matrimonio se declare nulo.

<sup>299</sup> Véase la nota 107.

**PREVISION SOCIAL**

**LEY 17.592**

Artículo 57º Las pensiones de jubilación por vejez e invalidez, y las pensiones de viudez y orfandad, no podrán ser inferiores a las pensiones mínimas que para los pensionados que hayan adquirido tal calidad como empleados establece el artículo 26º de la ley 15.386 <sup>300</sup>.

Artículo 58º Los herederos que sean legitimarios y la cónyuge sobreviviente del imponente activo cuyo aporte de capital en la respectiva actividad, negocio, establecimiento comercial o industrial no excediere de 10 sueldos vitales anuales tendrán derecho a percibir en conjunto, y por una sola vez, una cuota mortuoria, libre de todo gravamen o impuesto, equivalente a 2 sueldos vitales anuales, escala A), del departamento de Santiago.

Igualmente, el imponente activo o pensionado tendrá derecho a percibir una cuota mortuoria de 4 sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, por el fallecimiento de cualquiera de las personas señaladas en el inciso anterior, que hubiere tenido derecho a percibir montepío.

En caso de fallecimiento del imponente activo o pensionado, su familia o quien acredite haber hecho los gastos de funerales, tendrá derecho a percibir, a título de cuota mortuoria, cuatro sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago.

ARTICULO 59º Los beneficios otorgados por el artículo 47º de esta ley serán compatibles entre sí y con los que otorgue cualquier otro régimen de previsión, hasta concurrencia de ocho sueldos vitales, escala A), del departamento de Santiago.

Si por efecto de la aplicación de la norma anterior correspondieren a los pensionados beneficios superiores al límite indicado, todos ellos serán rebajados proporcionalmente hasta la concurrencia de ocho sueldos vitales mensuales.

Artículo 60º Los afiliados a la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales y Transportistas se entenderán automáticamente incorporados al régimen de Medicina Curativa establecido en la ley 16.781 <sup>301</sup>. Además de los afiliados, tendrán derecho a percibir del Servicio Médico Nacional de Empleados los beneficios de la citada ley, los miembros de su grupo familiar que, en el régimen de previsión de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, hubieren causado el beneficio de asignación familiar.

El Consejo Directivo de la Caja podrá, en la oportunidad en que lo estime conveniente, crear su propio Departamento Médico que prestará la asistencia médica y dental a sus imponentes activos y pensionados en las mismas condiciones y forma que establece la ley 16.781 <sup>301</sup>. En tal caso toda obligación que corresponda al Servicio Médico Nacional de Empleados en conformidad a la citada ley, deberá entenderse referida al Departamento Médico de la Caja.

Artículo 61º Los imponentes de la Caja que cesen en su actividad y no reúnan los requisitos para obtener pensión, podrán continuar como

300 Véase la nota 107.

301 Véase la nota 23.



imponentes voluntarios hasta que cumplan con todas las exigencias legales para obtenerla. Este derecho deberá ser ejercido dentro de los seis meses siguientes a la cesación de sus actividades.

Artículo 62º. A los afiliados con 30 o más años de edad a la fecha de publicación de la ley 17.086<sup>302</sup>, y que acrediten con certificado de Impuestos Internos, o de las Municipalidades o en la forma que determine el reglamento, haber ejercido las actividades a que se refiere el artículo 43º con anterioridad a esa fecha, la Caja podrá reconocerles, para todos los efectos legales hasta 15 años de antigüedad como imponentes, contados hacia atrás desde la fecha en que hubieren efectuado su primera imposición a este sistema previsional. Este lapso es incompatible con el reconocimiento de cualquier período paralelo que resulte de las normas especiales sobre continuidad de la previsión contenidas en el artículo siguiente a que hubieren servido para obtener las prestaciones de jubilaciones bajo cualquier otro régimen de pensiones.

Para determinar el monto de las imposiciones correspondientes a dicho período, se tomará como base el sueldo patronal previsional expresado en sueldos vitales de conformidad con el artículo 45º, con una escala descendente del 10% anual hasta el mínimo de un sueldo vital.

Para los efectos del inciso anterior, la Caja concederá préstamos de integro. El integro de estas imposiciones se expresará en sueldos vitales y su entero se hará al valor que el sueldo vital tenga a la fecha de los pagos de las cuotas respectivas.

El servicio de este préstamo se hará en un plazo máximo de hasta 120 meses, en cuotas mensuales iguales en cuanto a la proporción de la deuda expresada en sueldos vitales, con un interés de un 6% anual, también calculado sobre dichos sueldos vitales y, por lo tanto, expresado en igual forma.

Mientras se cancela el préstamo de integro referido en el inciso anterior, el imponente o los beneficiarios de pensiones de viudez y orfandad, percibirán las pensiones y los demás beneficios que les correspondan y el servicio de la deuda se mantendrá en los mismos términos anteriormente expresado y con cargo a las respectivas pensiones. Con todo, el reglamento podrá señalar plazos diferentes para el servicio de la deuda, cuando éste deba hacerse por beneficiarios de pensiones de viudez y orfandad.

Artículo 63º. Los imponentes de la Caja que lo hayan sido anteriormente de otros organismos de previsión, que hubieren retirado sus fondos, podrán hacerse reconocer en esta Caja los períodos de afiliación efectiva que acrediten haber tenido.

El reintegro de las imposiciones correspondientes a dichos períodos se hará en conformidad a las normas del artículo anterior. Para estos efectos, se presumirá que el imponente ha percibido durante dichos períodos un sueldo patronal previsional mensual correspondiente a un sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago.

302 Véase la nota 291.

Los años que se reconozcan en conformidad a este artículo serán computables para todos los efectos legales.

Artículo 64º Los derechos que conceden los artículos 62º y 63º deberán ejercerse dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de la publicación del reglamento de esta ley en el Diario Oficial de o del respectivo decreto con fuerza de ley que dicte el Presidente de la República en ejercicio de la facultad que se le confiere por el inciso final del artículo 43º.

Artículo 65º La Caja concederá a sus afiliados los préstamos personales e hipotecarios que determine su reglamento.

Artículo 66º Los préstamos de integro, reintegro, personales e hipotecarios, se concederán expresados en sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, y deberán ser también recuperados en sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, vigentes a la fecha de los pagos, con un interés del 6% anual que habrá de expresarse en los mismos sueldos vitales.

Artículo 67º El otorgamiento de la pensión de jubilación hará caducar la inscripción en el Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile, en el Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile y en el Registro Nacional del Transportista Profesional.

Sin embargo, si la pensión completa del imponente es inferior a dos sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago podrá continuar en el ejercicio de su actividad y volverá a tener la calidad de imponente de la Caja con todos sus derechos y obligaciones.

A los demás imponentes les estará prohibido continuar con el ejercicio de la actividad en virtud de la cual obtuvieron su pensión.

La contravención a lo dispuesto en los incisos 1º y 3º permitirá a la Caja exigir la devolución de las sumas indebidamente percibidas y, además, aplicar al infractor una multa, cuyo monto podrá alcanzar hasta el doble de las sumas indebidamente percibidas.

Artículo 68º El imponente que no esté al día en el pago de sus imposiciones o en el pago de sus cuotas al Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile, al Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile y al Registro Nacional del Transportista Profesional, no podrá gozar de ninguno de los beneficios que otorga la Caja. Para estos efectos se entenderá que está al día el imponente que ha cancelado las imposiciones y la respectiva cuota correspondiente al mes anterior a la fecha en que impetra el beneficio. No obstante, los montepíos se otorgarán aún cuando el causante hubiere estado atrasado hasta doce meses en los pagos a que se refiere este artículo, a la fecha de su fallecimiento. Con más de doce meses de atraso no habrá derecho a montepío.

En casos calificados y siempre que el imponente tenga más de 20 años de imposiciones el Consejo podrá ampliar este plazo a dos años.

Artículo 69º Las imposiciones, los préstamos personales e hipotecarios, las propiedades hipotecadas en favor de la Caja, los créditos

que ésta tenga en contra de sus afiliados o de terceros y sus bienes muebles e inmuebles serán inembargables.

Los créditos de la Caja por imposiciones y préstamos a sus imponentes gozarán del privilegio establecido en el N.º 4, del artículo 2.472º del Código Civil.

Artículo 70º Las cotizaciones que se hagan por imposiciones serán consideradas como gastos generales en la contabilidad, sea personal o social, para todos los efectos legales, incluso para los efectos del artículo 25º de la Ley de la Renta <sup>303</sup>.

303 La ley 15.564, de 14 de febrero de 1964, fijó en su artículo 5º el texto definitivo de la Ley de Impuesto a la Renta.— MODIFICACIONES: Ley 15.575, de 15 de mayo de 1964: Modifica el inciso 1º del N.º 2 del artículo 61º del artículo 5º.— Ley 18.250, de 21 de abril de 1965: Agrega N.º 7 al artículo 25º, modifica el artículo 40º, agrega incisos al 62º y artículo 77º bis al artículo 5º.— Ley 16.253, de 19 de mayo de 1965: Modifica el inciso 1º del artículo 35º del artículo 5º.— Ley 16.394, de 18 de diciembre de 1965: Agrega incisos al artículo 17º.— Ley 16.407, de 10 de enero de 1966: Agrega inciso al N.º 7 del artículo 33º del artículo 5º.— Ley 16.433, de 16 de febrero de 1966: Modifica los artículos 77º y 77º bis del artículo 5º.— Ley 16.466, de 29 de abril de 1966: Deroga el inciso 1º del artículo 7º.— Ley 16.528, de 17 de agosto de 1966: Modifica el inciso 1º del número 2 del artículo 60º.— Ley 16.617, de 31 de enero de 1967: Modifica el artículo 28º y el inciso 1º del artículo 77º bis, del artículo 5º. (Arts. 233º y 234º).— Ley 16.773, de 23 de marzo de 1969: Modifica la tasa indicada en el inciso 1º del artículo 20º. (Art. 10º).— Ley 16.840, de 24 de mayo de 1968: Sustituye el inciso 2º del N.º 2 del artículo 20º y modifica el N.º 2 del artículo 61º. (Arts. 230º y 231º).— Ley 16.951, de 1º de octubre de 1968: Agrega artículo 36º bis.— Ley 17.073, de 31 de diciembre de 1968: Modifica los N.os 11 y 12 del artículo 2º, el inciso 3º del artículo 12º, reemplaza el N.º 14 del 17º, agrega N.os 26 y 27 al mismo artículo, a continuación de su N.º 25, pasando el actual N.º 26 a ser N.º 28, modifica el inciso 1º del artículo 20º, sustituye el N.º 1 del mismo artículo y agrega inciso a continuación del 2º del N.º 2 de la misma disposición, aclara el inciso 2º del N.º 2 del citado artículo 20º, sustituye el 21º, modifica el inciso 2º del 22º, modifica el inciso 1º del N.º 5 del artículo 25º y aclara este mismo artículo, modifica la letra d) del N.º 1 del artículo 27º, sustituye el 28º, modifica los N.os 3 y 6 del artículo 33º, sustituye el N.º 4 del mismo artículo y le agrega N.º 12, modifica el inciso 1º del artículo 35º, reemplaza su N.º 1 y le agrega inciso, deroga su N.º 2, pasando el actual N.º 3 a ser N.º 2, agrega N.º 3 al artículo 36º y modifica su N.º 2, agrega N.º 3 al artículo 37º, reemplaza el 38º, modifica el 40º, el inciso 2º del N.º 1 del artículo 45º y el penúltimo inciso del artículo 50º, reemplaza los N.os 1 y 2 del 54, modifica el inciso 1º del N.º 2 del artículo 60º y el inciso final del mismo artículo, modifica el inciso 1º del artículo 61º, los incisos 1º y 2º del 62º y le agrega inciso final, modifica el artículo 63º y suprime sus incisos 2º y 3º, elimina el inciso 2º de la letra a) del artículo 70º y el inciso final del 71º, sustituye los N.os 1 y 2 del artículo 72º, reemplaza el 73º y el 75º, agrega un N.º 1 al 76º, pasando sus actuales N.os 1, 2 y 3 a ser 2, 3 y 4, respectivamente, modifica los N.os 2 y 4 del artículo 81º, modifica el 86º y agrega inciso final al artículo 91º. (Arts. 4º, 11º, 46º, 84º y 2º transitorio).— Ley 17.205, de 30 de septiembre de 1969: Aclara el N.º 26 del artículo 17º.— Ley 17.253, de 6 de diciembre de 1969: Modifica el N.º 15 del artículo 17º del artículo 5º.— Ley 17.267, de 23 de diciembre de 1969: Modifica el artículo 22º, reemplaza el inciso 1º del artículo 31º, el N.º 1 del artículo 31º, el artículo 39º y el inciso 1º del artículo 61º. (Art. 11º).— Ley 17.275, de 10 de enero de 1970: Modifica el artículo 40º del artículo 5º. (Art. 7º, letra a).— Ley 17.308, de 1º de julio de 1970: Aclara el N.º 1 del artículo 45º.— Ley 17.318, de 1º de agosto de 1970: Agrega N.º 28 al artículo 17º, pasando el actual N.º 28 a ser 29, modifica la letra d), N.º 2, del artículo 27º, sustituye el inciso 2º del N.º 7 del artículo 33º, modifica el inciso 2º del artículo 35º y el 1º del artículo 41º, modifica el artículo 42º, elimina frase del artículo 48º, modifica el artículo 67º, modifica el inciso 2º del artículo 74º, modifica el N.º 2 del artículo 81º, modifica el artículo 83º y establece que las modificaciones de los N.os 1, 4, 5, 6 y 9 del artículo 33º regirán a contar del año tributario 1969, afectando a las rentas percibidas o devengadas durante el año calendario o comercial 1968; con respecto a los números 5, 6, 7, 8, 11 y 12 del mismo artículo, señala que regirán a contar del año tributario 1970, afectando a las rentas percibidas o devengadas durante el año calendario o comercial 1969. (Art. 33º).— Ley 17.328, de 26 de agosto de 1970: Sustituye el inciso 2º del N.º 7 del artículo 25º. (Art. 2º).— Ley 17.416, de 9 de marzo de 1971: Modifica los N.os 2 y 7 del artículo 25º, reemplaza el artículo 28º, agrega inciso al 48º, modifica los artículos 60º, 61º, 62º y 63º y el N.º 3 del artículo 67º, agrega artículo 76º bis, modifica el inciso 1º del artículo 77º bis y el artículo 81º, todos del artículo 5º.

Artículo 71º Agréganse al artículo 6º de la ley 14.157<sup>304</sup>, los siguientes incisos nuevos:

»Sin embargo, la Municipalidad de Santiago se reembolsará del gasto

(Arts. 56º y 57º).— Ley 17.828, de 8 de noviembre de 1972: Modifica la letra d) del Nº 1 del artículo 20º, reemplaza el Nº 1 del artículo 37º, agrega artículo 37º bis, reemplaza el inciso 3º del artículo 38º, agrega artículo 38º bis, agrega inciso al artículo 40º, modifica los incisos 1º de los N.os 1 y 3 del artículo 45º, modifica los artículos 46º y 47º, el inciso 1º del artículo 48º, el inciso final del artículo 62º y el artículo 64º, agrega inciso al Nº 3, agrega Nº 6 y modifica el penúltimo inciso, todo ello al artículo 67º, reemplaza el Nº 1 del artículo 72º, suprime los N.os 1 y 4 del artículo 76º y asigna a los N.os 2 y 3 de dicho artículo los N.os 1 y 2, respectivamente, deroga el artículo 76º bis, modifica el Nº 2 del artículo 81º, deroga el artículo 83º, modifica el inciso final del artículo 91º, e incorpora párrafo 2º bis al Título VI. (Arts. 42º, 44º y 45º).

Los decretos 1.623 y 1.869, de 20 de mayo y 6 de junio de 1964, respectivamente, de Hacienda, aprueban el reglamento para la aplicación de su artículo 20º. («Diario Oficial» Nº 25.895, de 6 de junio de 1964; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, págs. 414 y 415).

El decreto 1.921, de 13 de junio de 1964, de Hacienda, aprobó el reglamento para la aplicación del inciso 2º del Nº 5 del artículo 25º. («Diario Oficial» Nº 25.921, de 21 de agosto de 1964; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 416).— MODIFICACIONES: Decreto 5.050, de 19 de noviembre de 1964: Modifica su artículo transitorio. («Diario Oficial» Nº 26.008, de 5 de diciembre de 1964; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 451).— Decreto 5.345, de 15 de diciembre de 1964: Fija normas para la aplicación de su artículo transitorio. («Diario Oficial» Nº 26.047, de 23 de enero de 1965; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 454).

El decreto 3.090, de 11 de agosto de 1964, de Hacienda, aprobó el Reglamento de Contabilidad Agrícola, a que se refiere el artículo 5º transitorio de la ley 15.564, citada. («Diario Oficial» Nº 25.967, de 19 de octubre de 1964; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 422).— ACLARACION: Ley 17.073, de 31 de diciembre de 1968: Dispone que este decreto seguirá vigente para los efectos que indica (Art. 45º).— MODIFICACION: Decreto 1.580, de 23 de julio de 1969, de Hacienda: Suprime los N.os 4, 5, 7 y 8, reemplaza el 6 dejándolo como 4, y los números 9, 10 y 11 pasan a ser 5, 6 y 7, respectivamente en el artículo 2º, reemplaza los artículos 3º, 5º, 6º, 7º, 8º y 10º, suprime los artículos 16º y 19º, reemplaza el 20º que pasa a ser el 17º, modifica el 24º, reemplaza el 30º que pasa a ser el 27º, reemplaza el 31º que pasa a ser el 28º, reemplaza el 32º que pasa a ser el 29º modifica la numeración de los artículos 17º, 18º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 28º, 29º, 33º y 34º que pasan a ser los artículos 15º, 16º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 30º y 31º, respectivamente; modifica los artículos 28º y 2º y 6º transitorios. («Diario Oficial» Nº 27.414, de 6 de agosto de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 236).

El decreto 5.345, de 15 de diciembre de 1964, de Hacienda, aprobó lista de actividades productoras que podrán acogerse al sistema de amortizaciones aceleradas de maquinarias e instalaciones contemplado en el decreto 1.921, citado. («Diario Oficial» Nº 26.047, de 23 de enero de 1965; Recopilación de Reglamentos, Tomo 16, pág. 454).

El decreto 2.558, de 20 de diciembre de 1966, de Hacienda, aprobó el reglamento del artículo 58º. («Diario Oficial» Nº 26.630, de 31 de diciembre de 1966; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 399).

El decreto 1.529, de 4 de octubre de 1967, de Hacienda, aprobó el reglamento para la declaración y pago del impuesto a que se refiere el Nº 1 del artículo 36º del artículo 5º. («Diario Oficial» Nº 26.873, de 21 de octubre de 1967; Recopilación de Reglamentos, Tomo 18, pág. 451).

El decreto 1.422, de 30 de junio de 1969, de Hacienda, fija normas sobre deducción de gastos por concepto de regalías o asesorías técnicas, para los efectos del pago del impuesto adicional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 81º de la Ley sobre Impuesto a la Renta. («Diario Oficial» Nº 27.412, de 4 de agosto de 1969; Recopilación de Reglamentos, Tomo 20, pág. 231).

El decreto 1.351, de 15 de junio de 1970, de Hacienda, aprobó el reglamento para la aplicación del impuesto adicional establecido por el inciso 1º del artículo 61º de la Ley sobre Impuesto a la Renta en su texto modificado por el artículo 11º, Nº 4, de la ley 17.267. («Diario Oficial» Nº 27.735, de 29 de agosto de 1970; Recopilación de Reglamentos, Tomo 21, pág. 162).

304 La ley 14.157, de 27 de octubre de 1960, establece que las personas que se desempeñen como cargadores en las Ferias y Mercados Municipales, con excepción de las Ferias Libres, estarán afectas al Servicio de Seguro Social.— MODIFICACION: Ley 17.592, de 19 de enero de 1972, que se está glosando: Agrega incisos al artículo 6º.

correspondiente de las comisiones cobradas por las Oficinas Municipales de Consignaciones, deduciendo su monto de dichas comisiones.

La Municipalidad podrá alterar los porcentajes de estas comisiones, vigentes a la promulgación de esta ley, en la medida que fuere necesario para financiar el respectivo gasto.

T I T U L O V

*Del Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile y del Registro de Transportistas*

Artículo 72º Créase una institución autónoma de derecho privado, con personalidad jurídica, denominada Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile, que estará a cargo de un Consejo Nacional, con domicilio en Santiago, integrado por siete personas, que deberán ser asociados de los sindicatos adheridos a la Federación Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile y que durarán tres años en sus funciones.

X

Este Consejo será designado a propuesta de la Federación Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile, por decreto supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, en el Diario Oficial, y se constituirá de inmediato.

El Presidente del Consejo Nacional será elegido por éste de entre sus miembros.

Estarán obligados a inscribirse en este Rol, todas aquellas personas que ejerzan tales actividades, la que deberá acreditarse por medio del permiso municipal correspondiente. Además, será requisito indispensable para inscribirse en dicho Rol, acreditar que el comerciante pertenece a alguna organización sindical o gremial, legalmente organizada, lo que él probará con el carnet profesional.

X

La inscripción en este Rol deberá efectuarse dentro del plazo de 180 días contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial y, en todo caso, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se le ha otorgado permiso municipal para ejercer como comerciante de ferias libres, ambulantes o estacionados en la vía pública.

X

El Consejo Nacional del Rol, dentro del plazo de 30 días a contar de su designación, deberá proponer al Presidente de la República un proyecto de reglamento de la presente ley.

Artículo 73º Créase una institución autónoma de derecho privado, con personalidad jurídica, denominada Registro Nacional del Transportista Profesional. Estará a cargo de este Registro un Consejo Nacional con domicilio en Santiago, integrado por siete personas que deberán ser asociados de los Sindicatos de Dueños de Camiones de Chile, adheridos a la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile.

Este Consejo será designado a propuesta de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile, por decreto Supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de 30 días a contar

**PREVISION SOCIAL**

**LEY 17.592**

de la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial, y se constituirá de inmediato.

El Presidente del Consejo Nacional será elegido por éste de entre sus miembros.

Artículo 74º El Registro Nacional llevará un Rol de Transportistas de Carga, en el que deberán inscribirse, en el plazo de 180 días a contar de la fecha de publicaciones de esta ley en el Diario Oficial, todas las personas naturales o jurídicas que efectúen habitualmente el transporte remunerado de cosas por cuenta de terceros, en vehículos de su propiedad.

Artículo 75º El registro Nacional será llevado en calidad de Ministro de Fe, por el Secretario Abogado que será designado por el Consejo Nacional.

Artículo 76º Los Consejeros Nacionales y Provinciales duran 3 años en sus funciones y podrán ser relegidos o removidos. Un reglamento interno, fijado por el Consejo Nacional del Registro, determinará las causales de remoción, estableciendo la forma de llenar la o las vacantes.

Artículo 77º Al otorgar la placa patente para el o los vehículos de su propiedad, la Municipalidad deberá exigir que el interesado acredite ser socio de un sindicato con personalidad jurídica otorgada o en trámite, adherido a la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile y estar inscrito en el Registro Nacional del Transportista Profesional.

Artículo 78º Practicada la inscripción, el Registro otorgará al interesado el Carnet del Transportista Profesional. Este carnet deberá ser renovado por el interesado ante el Registro dentro de los 60 primeros días de cada año.

Los dueños de vehículos a que se refiere la presente ley, cancelarán al Registro los siguientes valores, mensualmente:

- a) Por los vehículos de 500 a 5.000 kilos de carga útil, un 3% de un sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago, y
- b) Por los vehículos de más de 5.000 kilos de carga útil, un 0,06% del mismo sueldo vital por tonelada.

Los transportistas que se inscriban fuera del plazo señalado en la presente ley, deberán cancelar el valor de la inscripción más el 10% de un sueldo vital mensual, escala A); del departamento de Santiago.

Los dueños cuyos vehículos tengan más de diez años de antigüedad, cancelarán el 75% de todos los valores mencionados en la presente ley.

Las personas que se inicien en la actividad de transportistas, al inscribirse en el Registro, deberán cancelar un 10% de un sueldo vital mensual, escala A), del departamento de Santiago, además de los derechos de inscripción que establezca el reglamento.

Artículo 79º El Consejo Nacional será responsable de la instalación, organización y funcionamiento de los Consejos Provinciales.

Artículo 80º Los Consejos Provinciales estarán integrados por cinco personas, designadas directamente en votación secreta en Asamblea Provincial conjunta de los asociados de los Sindicatos de Dueños de Ca-

miones legalmente constituidos en cada provincia, presidida por un Inspector del Trabajo, con asistencia de un Consejero del Registro Nacional o un Director de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile.

Artículo 81º El patrimonio del Registro se formará con los aportes de los inscritos y con las donaciones de terceras personas naturales o jurídicas. El Consejo Nacional tendrá a su cargo la administración de este patrimonio.

Artículo 82º El Consejo Nacional del Registro, dentro del plazo de 30 días, contado desde su designación, deberá proponer al Presidente de la República un proyecto de reglamento de la presente ley.

Artículo 83º El rechazo de una inscripción por el Consejo Provincial será apelable dentro del plazo de 15 días al Inspector Provincial del Trabajo, el cual deberá pronunciarse dentro de los 15 días siguientes. El rechazo por el Inspector Provincial será apelable sin ulterior recurso al Juzgado del Trabajo correspondiente, dentro del plazo de 30 días.

Artículo 84º Otórgasele personalidad jurídica a la Confederación Nacional Unica de la Pequeña Industria y Artesanado y otórgasele un plazo de 90 días, contado desde la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, para que someta a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sus Estatutos. «.

ARTICULO 3º Agréganse los siguientes artículos transitorios a la ley 17.066 <sup>305</sup>, a continuación del 9º transitorio de esa ley:

»Artículo 9º Facúltase al Consejo Provisorio de la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales, Transportistas e Independientes para que ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 33º de esta ley, hasta la constitución del Primer Consejo Directivo.

Artículo 10º Mientras se constituye el Consejo Directivo de la Caja, los organismos mencionados en esta ley designarán un Consejo Provisorio de acuerdo a la representación señalada en el artículo 30º.

Este Consejo Provisorio someterá al Presidente de la República la terna para la designación del Vicepresidente Provisorio con arreglo al artículo 37º de esta ley.

Cada miembro de la terna deberá reunir a lo menos los dos tercios de la votación del Consejo Provisorio.

Artículo 11º Mientras se organiza y reglamenta el Rol Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile, la designación de los Consejeros, en su representación, se efectuará por la Federación Nacional de Comerciantes de Ferias Libres, Ambulantes y Estacionados de Chile.

Esta misma norma se aplicará respecto del Registro Nacional de Transportista Profesional en relación a la designación de sus Consejeros, los que deberán ser nombrados transitoriamente por la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile.

Artículo 12º Los afiliados al régimen de previsión establecido en la presente ley, dispondrán de un plazo de tres meses, contado desde la

305 Véase la nota 291.

fecha de vigencia de esta ley, para declarar la renta sobre la cual van a hacer imposiciones bajo el apercibimiento del artículo 46º.

Artículo 13º Para gozar de cualesquier de los beneficios a que se refiere la presente ley, el afiliado deberá haber enterado a lo menos, dos años efectivos de imposiciones a contar del vencimiento del plazo a que se refiere el artículo 12º transitorio no obstante esta norma no regirá para lo dispuesto en el artículo 58º de esta ley.

Artículo 14º Las personas indicadas en el artículo 43º que a la fecha de publicación de la ley 17.066<sup>306</sup>, tuvieran 60 o más años de edad o 50 o más años de edad, según se tratase de varones o mujeres, respectivamente, podrán dentro del plazo a que se refiere el artículo 12º transitorio, excluirse de este sistema de previsión.

Se presumirá de derecho que quien no manifieste su voluntad de ser excluido dentro de dicho plazo, quedará incorporado al sistema.

Gozarán de igual derecho quienes se encuentren acogidos a otros sistemas previsionales como activos o pensionados. No obstante, si no manifiestan oportunamente su voluntad de quedar excluidos dentro del plazo señalado en el inciso 1º, se entenderá que continúan acogidos a su actuales regímenes de previsión.«.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

ARTICULO 1º Facúltase al Consejo Provisorio de la Caja de Previsión Social de los Comerciantes, Pequeños Industriales y Transportistas para que, dentro del plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley, fije la Planta del Personal de la Caja y sus remuneraciones.

ARTICULO 2º Facúltase al Presidente de la República para que dentro del plazo de 60 días contado desde la publicación de esta ley, modifique el decreto supremo 469, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicado en el Diario Oficial de 8 de julio de 1969<sup>307</sup>, en los términos que proponga el Registro Nacional de Comerciantes, Pequeños Industriales y Artesanos de Chile<sup>308</sup>.

ARTICULO 3º El Título IV que esta ley agrega a la ley 17.066<sup>309</sup>, entrará en vigencia a partir del día 1 del sexto mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

El Presidente de la República dictará el Reglamento de dicho Título IV dentro del plazo de 90 días contado desde la fecha de publicación de esta ley.«.

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

306 Véase la nota 291.

307 El decreto 469, citado, es reglamentario de la ley 17.066 a que se refiere la nota 291.

308 Artículo rectificado en la forma consignada en el texto en vista de la publicación aparecida en el «Diario Oficial» N° 28.182, de 22 de febrero de 1972.

309 Véase la nota 291.



LEY 17.593

HACIENDA

Santiago, treinta de diciembre de mil novecientos setenta y uno.—  
SALVADOR ALLENDE GOSSENS.— José Oyarce.

\*

---

REGISTRO NACIONAL DE COMERCIANTES, PEQUEÑOS INDUSTRIALES Y  
ARTESANOS DE CHILE

---

Condición jurídica del Registro.- Fue creado por la Ley 17.066 y reformado por la Ley 17.592. Ninguna de ellas señaló la calidad jurídica de la entidad, pero en la Ley 17.318 se declaró que "la Institución de Derecho Privado denominada Registro Nacional de Comerciantes está y estará exenta, etc.". El Código Civil acepta, en forma expresa las Corporaciones Privadas instituidas por la ley.

Esta disposición fue derogada, tácitamente, por la Ley de Renta en el aspecto de los impuestos, pero no expresamente, por lo cual la declaración de ser "corporación de derecho privado" sigue en pie como interpretación auténtica del legislador que prevalece sobre todas las demás formas de interpretación.

Marcha del Registro.- En 1969 se organizó el Consejo Nacional con tres delegados de la Cámara Central; tres delegados de la Confederación Detallista y un delegado elegido por el Presidente de la República de ternas presentadas por estas dos Entidades. Este fue Elías Brugere (Alto dirigente del Partido Demócratacristiano). Para no provocar la designación de un nuevo delegado gubernativo, que habría correspondido a Salvador Allende, ninguna de las dos instituciones presentó las ternas que debía haber entregado en Octubre de 1972 y por eso, hasta el momento, Elías Brugere es el delegado del Presidente de la República.

El delegado debe ser un comerciante o pequeño industrial elegido por el Presidente de la República de sendas ternas que le presenten cada una de las tres instituciones que forman el Registro. El delegado no es, necesariamente, el Presidente del Registro.

//.....

Aunque la Ley 17.592 extendió el Registro a Conupia (Confederación Unica de la Pequeña Industria y el Artesanado), el Gobierno de Allende no la reconoció, pero el actual Gobierno, dispuso su incorporación. Con este motivo, se formó una mayoría con los tres delegados de Conupia y los tres delegados de la Cámara Central, quienes eligieron Presidente a Moisés Guzmán.

Por desgracia, la administración de Guzmán ha dado lugar a acusaciones de malversación de fondos que ahora dependen de la Justicia del Crimen.

Presionado por su propio gremio (Conupia), Moisés Guzmán presentó la renuncia en Diciembre pasado, pero lo hizo ante la Secretaría General de Gobierno. Don Ambrosio Rodríguez, Director de Organizaciones Civiles, emitió una orden enteramente ilegal, según la cual:

- a) Se entregaba todo el poder dentro del Registro a don Luis Manríquez, Fiscal, quien sólo es un funcionario dependiente del Consejo;
- b) Se dejaba al señor Moisés Guzmán como dimisionario (la situación dura ya 6 meses);
- c) Se prohibía al Consejo reunirse y ni siquiera "comentar" la renuncia de Moisés Guzmán:.

A los tres meses, el Consejo perdió la paciencia y encabezado por Jorge Martínez, delegado de la Cámara Central y Primer Vocal, se reunió, destituyó a Luis Manríquez, privándolo de su poder absoluto y nombró Fiscal del Consejo General, al del Registro Provincial. Recibió como delegado de la Conupia, a Francisco Bouzo, Presidente de los Industriales de Panadería. Aquí, según el Gobierno, habría una falla legal, por no haber pedido confirmación por el Intendente de este nombramiento, pero hay precedentes, en oficio del Ministerio del Interior a la Confederación Detallista en 1974, de que no se requiere la intervención de la autoridad cuando la designación es directa, como derecho propio de una entidad.

De todos modos, las decisiones del Consejo han sido unánimes o casi unánimes, adoptadas, por lo menos, por nueve Consejeros con título válido.

Perspectivas actuales.- El Gobierno, por gestiones de Guillermo Elton y de Roberto Parrague, accedió a reconsiderar la situación, pero pidió la renuncia de todos los Consejeros, a lo cual éstos se negaron porque el público habría interpretado que estarían mezclados en las acusaciones de malversación de fondos, en las cuales no tienen la más mínima responsabilidad.

El Subsecretario del Interior, con quien se está tratando el asunto, ha sugerido que el Gobierno nombre su delegado pidiendo la renuncia a Elías Brugere. Como no hay decisiones, el asunto se halla en un "statu-quo" que no puede durar mucho.

Situación económica.- El Registro vivía de las cuotas de inscripción que eran semestrales y que resultaban muy altas (a veces mayores que la patente municipal o que la cuota gremial), lo que provocaba protestas, porque todos decían que el Registro no hacía nada.

Esta situación se desmoronó de un solo golpe en Julio del año pasado, al dictarse el Decreto Ley 1.532 que dispuso que no se exigiría, para renovar las patentes municipales, ningún certificado de imposiciones previsionales, pagos tributarios ni de ningún otro carácter.

Se derogó expresamente el art. 15 de la Ley 17.066 que exigía acreditar el pago de la cuota semestral en el Registro.

Hoy día la obligación de estar inscrito en el Registro subsiste, pero se apoya en tres puntos muy débiles:

- a) Los libros del comerciante que no está inscrito no hacen fe en su favor al presentarse en juicio;
- b) Los mayoristas no pueden venderle al minorista no inscrito, bajo pena de multa hasta de 20 sueldos vitales, que no se puede cobrar ejecutivamente;

c) Podría construirse una vaguísima figura de clandestinidad que nadie se ha atrevido siquiera a plantear, la que merecería una pequeña multa que tampoco se puede cobrar.

En consecuencia, nadie paga la cuota del Registro. En cambio, hay una suma aproximada de \$ 50.000.000.- que en realidad pertenece a los gremios y que se compone de parte en dinero, acciones del Banco de Fomento, parte en bienes muebles (equipos, mobiliario) e inmuebles adquiridos para el Consejo General y por los Consejos Provinciales.

Muchas de las sedes provinciales no podían mantenerse por sí solas y el Registro Central tenía que atender a sus gastos. Las demás hacían sus gastos y mandaban la mitad o menos al Consejo General (según la Ley), pero, en el fondo, solamente Santiago, Valparaíso, Concepción y una que otra ciudad tenían financiamiento para emprender alguna obra, fuera de mantener su personal administrativo.

Como medida para aliviar la situación producida, el Consejo Nacional redujo las cuotas a un mínimo, de tal modo que las más altas son de \$500.- semestrales, pero aún así, en el primer semestre, sólo pagaron alrededor del 5% de las cuotas.

A raíz de todo esto también se ha derrumbado la recaudación de los gremios, ya que para pagar la cuota del Registro se exigía acreditar el pago de la cuota gremial.

Como consecuencia de la caída del ingreso, tanto el Registro Nacional como los Provinciales han reducido su personal en forma drástica, pero todavía falta por eliminar.

Opinión del Comercio sobre el Registro.- La mayoría opina que el Registro es inútil, (o que por lo menos hay que reducirlo a una simple inscripción hecha de una vez para siempre, como son las inscripciones en los Colegios Profesionales) pero esto exige pensar en los bienes acumulados y como repartirlos, ya que como Corporación de Derecho Privado, al perder su personalidad jurídica, pasarían los bie-

nes a los fines que señalare el Presidente de la República. No podría hacerlo por Decreto, sino por Decreto Ley, ya que la institución fue creada por Ley.

También surge la cuestión constitucional, porque el Acta Constitucional N° 3 prohibió que nadie puede ser obligado a sindicarse o asociarse, salvo la colegiación obligatoria dispuesta por Ley y que sólo regirá para las profesiones liberales.

Sin embargo, un artículo transitorio de la misma Acta N° 3 dijo, que las colegiaciones de profesiones no universitarias, como sería el caso del Registro, seguirían vigentes mientras las leyes respectivas no fueran reformadas.

Coexistencia de los gremios y del Registro.- El Registro fue creado por razones políticas. La Democracia Cristiana quería tener su reducto político, y para ello magnificó a la Confederación del Comercio Detallista, que era, en ese momento, poco más que un timbre, y que presentó un proyecto estatista hasta la exageración en el que todo eran castigos e intervenciones estatales.

Miguel Llodrá, Presidente de la Cámara en ese momento, logró mejorar el proyecto incorporando dos ventajas, la agremiación obligatoria y la ética profesional, que sería juzgada por los Consejos, pero no se dictó el Código de Etica mientras no se simplificara la legislación de intervención estatal. Al mismo tiempo, se logró eliminar toda interferencia estatal, salvo la presencia de un delegado del Presidente de la República en el Consejo Nacional, elegido como ya se explicó.

Además se consiguió la creación del Tribunal de Comercio para apelar de las sentencias de Dirinco y se suavizó la Ley de Delito Económico.

La Cámara Central siempre estuvo reticente para la creación del Registro, pero por las razones ya dichas, terminó cooperando en su dictación.

La Confederación del Comercio Detallista se apoderó del manejo del Registro y así completó su propia organización y desarrollo, usando para sus viajes el dinero del Registro, pero, en la práctica, en el Registro, no se hizo nada, salvo adquirir algunas sedes en provincias.

La previsión fracasó porque, dictada la Ley, <sup>17592</sup> Allende no dejó ponerla en marcha.

Con la administración de Moisés Guzmán se hizo algo en el terreno de la capacitación profesional y se efectuaron algunos trabajos económicos o legales, de muy diverso valor intrínseco, pero de todos modos, esta labor no llegó a la gran masa de comerciantes y pequeños industriales. El problema de hoy -aunque no hubiera ninguna dificultad económica ni legal- es que el Registro debía ser el organismo técnico y los gremios, los órganos de lucha gremial. Habiendo desaparecido la lucha contra el intervencionismo, por la actual política, la parte técnica debe volver a los gremios y entonces el Registro no se justificaría, salvo como simple kardex.

El Registro y la Ley de Monopolios.- En forma desligada de todo lo anterior, se produjo una gestión en la Comisión Resolutiva de la Libre Competencia, relacionada con la afiliación obligatoria de los transportistas a los Sindicatos y el Tribunal estimó que tal obligación era contraria a la libre competencia. No en cuanto a la afiliación obligatoria en un Registro, sino en cuanto a que, para poder inscribirse en el Registro, se debía pertenecer a un Sindicato de Transportistas.

La Comisión ofició al Gobierno para pedir la derogación de esas disposiciones.

Sin embargo, el Fiscal de la Libre Competencia, Waldo Ortúzar, siguió adelante y pidió la misma medida respecto del Registro de Comerciantes, llegando a idéntico resultado, o sea, que la Comisión

Resolutiva oficiará al Gobierno pidiendo la derogación de las disposiciones de la Ley 17.066 y sus modificaciones posteriores que exigen -para poder inscribirse en el Registro- pertenecer a un gremio de comerciantes de la respectiva provincia.

En caso de los comerciantes y pequeños industriales, hay más amplitud para elegir el gremio al cual cada uno se afilia, porque se puede pertenecer a cualquiera entidad de comerciantes de la provincia. Aún se ha estimado que basta pertenecer a una entidad nacional especializada, como la Asociación Nacional de Importadores, la de Exportadores, etc., pero el problema legal es el mismo; depender de la decisión de un gremio para ejercer su profesión, arriesgándose a expulsiones, cuotas imposibles, rechazos de admisión, etc.

El asunto no ha continuado adelante, porque se produjeron las situaciones descritas anteriormente.

EDM/mcb.

Santiago, 6 de Julio de 1977.-



**REGLAMENTO DEL ESTATUTO SOBRE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

**1976**

*critero Organizac  
gremiales*

ALGUNAS IDEAS EN TORNO DE LOS ORGANISMOS

TECNICOS INTERMEDIOS

A.- Inclusión de los organismos técnicos intermedios en el reglamento sin modificar el Estatuto.

1.- Consideraciones Generales.-

En el ambito del artículo 11 del Estatuto que dice "las actividades de capacitación ocupacio-  
nal deberán ser ejecutadas a través de organismos técnicos reconocidos o autorizados por el S.N., con excepción de aquellos que las empresas ejecuten por si mismas", en el reglamento se podría distinguir:

- a.- Organismos técnicos intermedios
- b.- Organismos técnicos ejecutores.

Los primeros tendrían las funciones y características que se señalan a continuación mientras que las características de las segundas serían las señaladas en el actual proyecto de reglamento.

2.- Funciones.-

- a.- Servir de nexo entre las empresas del sector o región y el Servicio Nacional.
- b.- Realizar estudios de necesidades de capacitación y difundir informaciones técnicas sobre capacitación, en el sector.
- c.- Promover las acciones de capacitación en las empresas del sector (o región) y para ello:
  - Organizar y sub-contratar acciones para conjuntos de empresas.
  - Difundir los cursos que ofrecen los organismos técnicos reconocidos por el S.N.
  - Requerir de los organismos técnicos reconocidos, el establecimiento de nuevos cursos o programas demandados por las empresas del sector.
  - Empezar cualquier otra actividad orientada a este fin.
- d.- Aprobar, visar, en conformidad a las normas establecidas por el S.N., los programas de capacitación organizados conjunta o aisladamente por las empresas del sector (o región) cuyos costos anuales no superen los..... sueldos vitales anuales. Los programas cuyos costos sobrepasen dicho límite deberán ser visados directamente por el S.N.

- e.- Controlar, por delegación del S.N., la marcha de dichos programas y velar por la aplicación de las políticas y directrices, sobre capacitación ocupacional, emanadas del S.N.
- f.- Proponer al S.N., las normas y requisitos mínimos que las empresas del sector deben satisfacer en los programas de capacitación interna que organicen.

3.- Requisitos que deberían cumplir.-

- a.- Tener personería jurídica.
- b.- Representar a las empresas de un sector (o región) de actividad económica.
- c.- No realizar directamente tareas de capacitación ocupacional.
- d.- Obtener el reconocimiento y autorización del S.N. y someterse a su fiscalización.
- e.- Cumplir con los demás requisitos que establezca el S.N.

4.- Limitaciones.-

- a.- No podrán establecerse más de 3 organismos colaboradores intermedios en cada uno de los siguientes sub-sectores económicos:
  - Agropecuario y pesca
  - Minería
  - Industria Manufacturera
  - Transporte, almacenaje y comunicaciones
  - Comercio y Servicios.
- b.- No podrán establecerse más de ..... organismos colaboradores regionales, en cada región.

5.- Atribuciones.-

- a.- Los organismos colaboradores intermedios podrán recargar, para cubrir los servicios que prestan, los precios de los cursos o programas de capacitación que contraten las empresas por su intermedio, con organismos técnicos hasta en un .....%.

6.- Reformas a introducir en el actual proyecto de reglamento.-

MODIFICACIONES QUE HABRIA QUE INTRODUCIR AL ESTATUTO  
PARA HACER POSIBLE LA COLABORACION DE LOS  
ORGANISMOS TECNICOS INTERMEDIOS

Artículo 11.-

Agregar un 2º inciso que diga: Existirán organismos técnicos de ejecución que impartirán programas de capacitación ocupacional y organismos técnicos intermedios, sectoriales o regionales, destinados a promover, organizar y supervisar, pero no ejecutar programas de capacitación.

Agregar en el inciso 2º que pasa a ser tercero el reconocimiento y autorización de cada tipo de organismo técnico a que se refiere el inciso primero de este artículo.

Artículo 17.-

Agregar un 2º inciso que diga: Las empresas podrán efectuar acciones en la empresa directamente por sí misma, contratando los servicios de organismos técnicos reconocidos, y podrán enviar a su personal a cursos ofrecidos por organismos técnicos reconocidos.

El actual 2º inciso pasa a ser tercero.

Artículo 18.-

Agregar un 2º inciso a dicho artículo que sea similar al 2º del reglamento.

Sustituir el actual artículo 19 por el siguiente.

Artículo 19.-

Las empresas podrán aislada o conjuntamente recurrir a los organismos técnicos reconocidos para que estas organicen programas de capacitación para su personal.

Se aplicarán asimismo en este caso las disposiciones sobre toma de conocimiento y opinión de los Comités de Empresa señalados en el artículo anterior.

Artículo 25.-

En el inciso (a) modificar "o que contraten con organismos de ejecución y apoyo" por: o que contraten con organismos técnicos de ejecución reconocidas.

Agregar un inciso (c) que diga:

c) Podrán imputar como gasto de capacitación las contribuciones que, hagan a los organismos técnicos intermedios con el tope establecido en el artículo 24.

Artículo 26.-

Sustituido por el siguiente:

Para acogerse al descuento señalado en el artículo 24, las empresas deberán:

- a.- Si realizan actividades de capacitación de su personal (por si mismas o contratadas) deberán acompañar a sus balances y declaraciones de renta una copia de los antecedentes sobre las acciones y sus costos debidamente visados por el S.N., quién pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Inter<sup>nos</sup>, cualquiera técnica que modifique los costos pre<sup>vis</sup>tos en el programa o que los haga aparecer como injustifi<sup>ca</sup>dos o excesivos.
- b.- Si contribuyen directamente a un organismo técnico intermedio, deberán acompañar a sus balances y declaraciones de renta, los recibos de pago del organismo técnico intermedio.

Raul Garcia S.H.A.

WASHINGTON CAÑAS LASTARRIA

Alex Lammelle

11/11/76

Santiago, septiembre 15 de 1976

Señor  
Manuel Valdes  
Presidente de la  
Confederación de la Producción y el Comercio  
Presente

Estimado Presidente y amigo :

Dando cumplimiento a sus instrucciones del 23 de junio pasado, se constituyó la Comisión de Capacitación y Empleo a fin de centralizar la opinión del sector privado en relación a recomendaciones y sugerencias a considerar en la dictación del Reglamento del D.L. # 1446 Estatuto de Capacitación y Empleo.

Se ha contado con la efectiva participación de representantes de las distintas ramas de la Confederación, cuya nómina se acompaña, quienes han actuado integrando Comisiones de estudio y reuniones con personeros del Ministerio del Trabajo.

La idea fundamental ha sido procurar evitar la centralización de la capacitación en entidades estatales, y por otro lado aprovechar integralmente la deducción del tributo en favor de la capacitación que señala el Estatuto.

Al margen de la acción de las empresas en materia de capacitación, se sugiere reglamentar la posibilidad de que un grupo de empresas afines se unan para crear organismos jurídicos de derecho privado sin fines de lucro, en los cuales puedan delegar válidamente las obligaciones en materia de capacitación. Estos organismos intermedios podrán organizarse en forma sectorial, regional o como cada actividad lo prefiera y se financiarían con una cotización en cuota mensual aportada por las empresas adherentes, del 1% de las remuneraciones imponibles que paguen a sus trabajadoras, además de otros aportes.

2.

art 34

Esta cotización se estimaría como costo directo de los programas de capacitación de los trabajadores de cada empresa, para los efectos de lo dispuesto en el Estatuto.

Las referidas entidades tendrían la calidad de organismos intermedios de capacitación en las empresas, sin que esto signifique que deban de dar capacitación por sí; sus principales actividades están orientadas a detectar las necesidades de capacitación, elaborar programas, establecer metodologías, planificar y programar la capacitación a otorgarse, seleccionar los organismos idóneos para impartirla, como así mismo evaluar los resultados obtenidos. Estos organismos, al sumar los recursos de todas las empresas adherentes, podrán desarrollar dinámicamente estas múltiples acciones a un nivel de eficiencia y rendimiento que las empresas solas no podrían conseguir.

Otro punto considerado fue el aspecto tributario, por cuanto el art. 24 señala que los contribuyentes de la categoría podrán descontar del monto del impuesto a pagar, los gastos destinados al financiamiento de los programas de capacitación. Estimamos que no altera el espíritu de la ley una ampliación a esta disposición, para poder hacer la deducción de cualquier impuesto que afecte al empresario o a los socios de la firma.

Finalmente, ha preocupado a la Comisión la situación del pequeño empresario, trabajadores independientes que tienen dos o tres colaboradoras, y que caen fuera de los beneficios que contempla el Estatuto, a menos que señalaran en forma expresa que serán capacitados con fondos provistos por el Estado a través del programa de becas.

La Comisión estima conveniente enviar un Oficio al señor Ministro del Trabajo y Previsión Social con estos lineamientos, para que sean considerados en el Reglamento, materias que ya han sido tratadas con diversos funcionarios, y que resumimos en Memorandum adjunto.

Atentamente,

Washington Cañas L.  
Presidente  
Comisión de Capacitación y Empleo



COMISION DE CAPACITACION Y EMPLEO

Presidente : Sr. Washington Cañas L.

Sub Comisión " Reglamento "

- Sr. Sergio May ( Construcción )
- " Raúl García ( Agricultura )
- " Eduardo Dagnino ( Comercio )
- " Sergio Urrejola ( Industria )
- " Juan Luis Ossa ( Minería )
- Sra. Lucía Verdugo ( Abogado )
- Sr. Pablo Portales Secretario

Sub Comisión " Organismos de Capacitación, Colocación y Empleo "

- Sr. Ramón Torres ( Construcción )
- " José Moreno ( Agricultura )
- " Jorge Palma ( Construcción )
- " Juan Carlos Edwards ( Reg. Comerc. y Peq. Indust. )
- " Fernando Maturano ( Industria )
- " Manuel Montt ( IPEVE )
- " Ricardo Ferrada Secretario

## MEMORANDUM ESTATUTO DE CAPACITACION OCUPACIONAL Y SU REGLAMENTO

---

Ante la enorme trascendencia que para el desarrollo social y económico del país tiene la entrada en vigencia, a contar del 1° de enero de 1977 del Estatuto de Capacitación Ocupacional, contenido en el Decreto Ley N° 1446 de 1976, la Confederación de la Producción y del Comercio estimó necesario crear una Comisión formada por representantes de los diferentes sectores en ella agrupados, encargada de estudiar dicho Estatuto. Se tuvo en vista en forma prioritaria la responsabilidad que éste entrega, en virtud del principio de la subsidiariedad del Estado, a las empresas del sector privado en materia ocupacional y la forma en que en la práctica éstas deben asumirla en las mejores condiciones de eficiencia y rendimiento .

Cumplo con poner en su conocimiento las principales conclusiones a que ha llegado la referida Comisión en orden a empezar a obtener a corto plazo los resultados esperados en materia de capacitación ocupacional otorgada por las empresas.

1. A fin de que las empresas puedan responder en forma eficaz a las obligaciones que el Estatuto de Capacitación les impone, deberán ejecutar una serie de acciones encaminadas a lograr este propósito. Estas son principalmente las siguientes :

- a) Efectuar una promoción entre sus trabajadores tendientes a motivarlos para ser capacitados;
- b) Realizar encuestas a fin de detectar las necesidades de capacitación de la empresa;
- c) Elaborar profesiogramas, es decir, determinar el conjunto de conocimientos que debe poseer un trabajador para desempeñar una determinada profesión u oficio;
- d) Establecer la metodología a seguir para el otorgamiento de la capacitación;
- e) Planificar y programar la capacitación a otorgar;
- f) Seleccionar a los organismos idóneos reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional de Capacitación para impartirla; y

g) Evaluar los resultados obtenidos con el programa realizado.

Las empresas de mayor tamaño podrán asumir, presumiblemente, todas estas responsabilidades en forma apropiada, no así las medianas y pequeñas, que son la gran mayoría de las empresas en el país.

En atención a ello se ha estimado necesario que, sin perjuicio de la capacitación ocupacional que las empresas puedan realizar por sí mismas, si lo prefieren, se institucionalice la posibilidad de que un grupo de empresas afines se unan para crear organismos jurídicos de derecho privado, sin fines de lucro, en los cuales puedan delegar válidamente las obligaciones que en materia de capacitación ocupacional les impone el Estatuto, organismos que tendrán a su cargo la realización de las acciones antes señaladas. Estos organismos, al sumar los recursos de todas las empresas adherentes, podrán desarrollar dinámicamente estas múltiples acciones a un nivel de eficiencia y rendimiento que las empresas solas no podrían conseguir.

Se financiarán con una cotización o cuota mensual aportada por las empresas adherentes, de un 1% de las remuneraciones imponibles que paguen a sus trabajadores, además de otros aportes.

Esta cotización se estimaría como costo directo de los programas de capacitación ocupacional de los trabajadores de cada empresa para efectos de lo dispuesto por el artículo 25º, letra a) del Estatuto, bastando para acreditar el gasto ante el Servicio Nacional de Capacitación y Servicio de Impuestos Internos, el comprobante de pago de las cuotas, otorgado por el respectivo organismo empresarial.

Las referidas entidades tendrán la calidad de organismos intermedios de capacitación de las empresas puesto que por una parte realizarán para éstas todas las acciones tendientes a capacitar a sus trabajadores y por otra porción onarán por delegación de las mismas al Servicio Nacional de Capacitación, todos los antecedentes que señala el Estatuto para que éste pueda fiscalizar los programas de capacitación que se realicen.

Dada la enorme responsabilidad que deberían asumir los referidos organismos tendrían que obtener para su puesta en marcha, una autorización previa del Servicio Nacional de Capacitación, una vez obtenida su personería jurídica, y quedarían sometido a su control y fiscalización. Al efecto remitirían al Servicio las Actas de sus sesiones de Consejo y someterían anualmente a su conocimiento los balances generales de sus operaciones.

2. El artículo 24° del Estatuto de Capacitación señala que los contribuyentes de Primera Categoría podrán descontar del monto del impuesto a pagar los gastos destinados a financiamiento de programas de capacitación ocupacional de los trabajadores de las empresas afectas a dicha contribución, hasta la concurrencia del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal.

La Comisión ha estimado indispensable se arbitren las medidas necesarias en orden a que se modifique la norma citada a fin de que los contribuyentes referidos puedan descontar del monto de los impuestos sustitutivos que deben pagar conforme a la Ley de Impuesto a la Renta, o de cualquier impuesto del empresario o los socios de la firma, los gastos destinados al financiamiento de la capacitación ocupacional de sus trabajadores.

3. Otro aspecto de la capacitación que preocupa a la Comisión, es la situación del pequeño empresario, es decir del trabajador independiente que tiene dos o tres colaboradores.

Se trata, por regla general, de sectores que necesitan apremiantemente de capacitación, pero que quedarían fuera de la que contempla el Estatuto por su calidad de pequeños empresarios, la que aparentemente primaría sobre la de trabajadores independientes, a menos que se señalara en forma expresa que serán capacitados con fondos provistos por el Estado a través del programa de becas.

Es este el caso por ejemplo de los asignatarios de tierra de la Corporación de la Reforma Agraria, de pequeños artesanos, comerciantes, mineros y otros.

MEMORANDUM ESTATUTO DE CAPACITACION OCUPACIONAL Y SU  
REGLAMENTO

Ante la enorme trascendencia que para el desarrollo social y económico del país tiene la entrada en vigencia, a contar del 1º de enero de 1977 del Estatuto de Capacitación Ocupacional, contenido en el Decreto Ley N° 1446 de 1976, la Confederación de la Producción y del Comercio estimó necesario crear una Comisión formada por representantes de los diferentes sectores en ella agrupados, encargada de estudiar dicho Estatuto. Se tuvo en vista en forma prioritaria la responsabilidad que éste entrega, en virtud del principio de la subsidiariedad del Estado, a las empresas del sector privado en materia ocupacional y la forma en que en la práctica éstas deben asumirla en las mejores condiciones de eficiencia y rendimiento .

Cumplo con poner en su conocimiento las principales conclusiones a que ha llegado la referida Comisión en orden a empezar a obtener a corto plazo los resultados esperados en materia de capacitación ocupacional otorgada por las empresas.

1. A fin de que las empresas puedan responder en forma eficaz a las obligaciones que el Estatuto de Capacitación les impone, deberán ejecutar una serie de acciones encaminadas a lograr este propósito. Estas son principalmente las siguientes :

- a) Efectuar una promoción entre sus trabajadores tendientes a motivarlos para ser capacitados;
- b) Realizar encuestas a fin de detectar las necesidades de capacitación de la empresa;
- c) Elaborar profesiogramas, es decir, determinar el conjunto de conocimientos que debe poseer un trabajador para desempeñar una determinada profesión u oficio;
- d) Establecer la metodología a seguir para el otorgamiento de la capacitación;
- e) Planificar y programar la capacitación a otorgar;
- f) Seleccionar a los organismos idóneos reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional de Capacitación para impartirla; y

g) Evaluar los resultados obtenidos con el programa realizado.

Las empresas de mayor tamaño podrán asumir, presumiblemente, todas estas responsabilidades en forma apropiada, no así las medianas y pequeñas, que son la gran mayoría de las empresas en el país.

En atención a ello se ha estimado necesario que, sin perjuicio de la capacitación ocupacional que las empresas puedan realizar por sí mismas, si lo prefieren, se institucionalice la posibilidad de que un grupo de empresas afines se unan para crear organismos jurídicos de derecho privado, sin fines de lucro, en los cuales puedan delegar válidamente las obligaciones que en materia de capacitación ocupacional les impone el Estatuto, organismos que tendrían a su cargo la realización de las acciones antes señaladas. Estos organismos, al sumar los recursos de todas las empresas adherentes, podrán desarrollar dinámicamente estas múltiples acciones a un nivel de eficiencia y rendimiento que las empresas solas no podrían conseguir.

Se financiarían con una cotización o cuota mensual aportada por las empresas adherentes, de un 1% de las remuneraciones imponibles que paguen a sus trabajadores, además de otros aportes.

Esta cotización se estimaría como costo directo de los programas de capacitación ocupacional de los trabajadores de cada empresa para efectos de lo dispuesto por el artículo 25º, letra a) del Estatuto, bastando para acreditar el gasto ante el Servicio Nacional de Capacitación y Servicio de Impuestos Internos, el comprobante de pago de las cuotas, otorgado por el respectivo organismos empresarial.

Las referidas entidades tendrían la calidad de organismos intermedios de capacitación de las empresas puesto que por una parte realizarían para éstas todas las acciones tendientes a capacitar a sus trabajadores y por otra porporcionarían por delegación de las mismas al Servicio Nacional de Capacitación, todos los antecedentes que señala el Estatuto para que éste pueda fiscalizar los programas de capacitación que se realicen.

Dada la enorme responsabilidad que deberían asumir los referidos organismos tendrían que obtener para su puesta en marcha, una autorización previa del Servicio Nacional de Capacitación, una vez obtenida su personería jurídica, y quedarían sometidos a su control y fiscalización. Al efecto remitirían al Servicio las Actas de sus sesiones de Consejo y someterían anualmente a su conocimiento los balances generales de sus operaciones.

2. El artículo 24° del Estatuto de Capacitación señala que los contribuyentes de Primera Categoría podrán descontar del monto del impuesto a pagar los gastos destinados a financiamiento de programas de capacitación ocupacional de los trabajadores de las empresas afectas a dicha contribución, hasta la concurrencia del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal.

La Comisión ha estimado indispensable se arbitren las medidas necesarias en orden a que se modifique la norma citada a fin de que los contribuyentes referidos puedan descontar del monto de los impuestos sustitutivos que deben pagar conforme a la Ley de Impuesto a la Renta, o de cualquier impuesto del empresario o los socios de la firma, los gastos destinados al financiamiento de la capacitación ocupacional de sus trabajadores.

3. Otro aspecto de la capacitación que preocupa a la Comisión, es la situación del pequeño empresario, es decir del trabajador independiente que tiene dos o tres colaboradores.

Se trata, por regla general, de sectores que necesitan apremiantemente de capacitación, pero que quedarían fuera de la que contempla el Estatuto por su calidad de pequeños empresarios, la que aparentemente primaría sobre la de trabajadores independientes, a menos que se señalara en forma expresa que serán capacitados con fondos provistos por el Estado a través del programa de becas.

Es este el caso por ejemplo de los asignatarios de tierra de la Corporación de la Reforma Agraria, de pequeños artesanos, comerciantes, mineros y otros.

COMISION DE CAPACITACION Y EMPLEO

Presidente : Sr. Washington Cañas L.

Sub Comisión " Reglamento "

- Sr. Sergio May ( Construcción )
- " Raúl García ( Agricultura )
- " Eduardo Dagnino ( Comercio )
- " Sergio Urrejola ( Industria )
- " Juan Luis Ossa ( Minería )
- Sra. Lucía Verdugo ( Abogado )
- Sr. Pablo Portales Secretario

Sub Comisión " Organismos de Capacitación, Colocación y Empleo "

- Sr. Ramón Torres ( Construcción )
- " Jose Moreno ( Agricultura )
- " Jorge Palma ( Construcción )
- " Juan Carlos Edwards ( Reg. Comerc. y Peq. Indust. )
- " Fernando Maturana ( Industria )
- " Manuel Montt ( IPEVE )
- " Ricardo Ferrada Secretario



GONZALO YUSEFF SOTOMAYOR  
JUAN CARLOS OSORIO JOHANNSEN  
JULIO REYES MADARIAGA  
ABOGADOS

Valparaíso, 10 de Noviembre de 1976

Señor don  
Pedro Ibañez O.  
P R E S E N T E.-

Estimado don Pedro:

Le adjunto los proyectos que le interesaba ver. Le agradezco su interés y examen, ya que su valiosa opinión sobre la materia puede contribuir decisivamente a las posibilidades que se materialicen los propositos gubernativos sobre la materia.

El Reglamento (Anexo II) fue elaborado por un abogado del Ministerio del Trabajo. En definitiva, el Subsecretario del Trabajo no concordó con mi criterio expresado en el proyecto de Reglamento (Anexo III). Sin perjuicio de tenerlo presente para la edición final.

Mi criterio era reglamentar, por ahora, sólo las normas del Estatuto que dicen relación con la capacitación a través de un texto breve y que estableciese con la mayor claridad las reglas del juego sobre la materia.

También en mi proyecto se dan acogida a los planteamientos consignados en el Memorandum de SOFOFA (Anexo IV), pero no asegura su reconocimiento sino a aquellos organismos que por su eficiencia y competencia-controlada fundamentalmente por las propias Empresas y usuarios- sean eficaces en el cumplimiento de sus fines. Tampoco excluyo la posibilidad que estos organismos intermedios obtengan utilidad.

/..

GONZALO YUSEFF SOTOMAYOR  
JUAN CARLOS OSORIO JOHANNSEN  
JULIO REYES MADARIAGA  
ABOGADOS

2/.

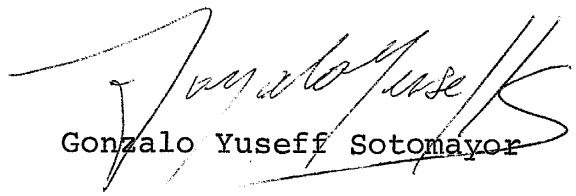
El criterio del Ministerio es favorable a estas modificaciones. Desafortunadamente las normas sobre imputación del crédito tributario, fueron confeccionadas con criterio restrictivo. En el proyecto que elaborara, prescindí de ellas, salvo en cuanto se refirieran a aspectos técnicos.

Mi criterio, en cuanto no garantiza la vigencia de un número limitado de organismos (que se producirá igual aunque el Reglamento no lo diga) y la no distinción entre organismos de recaudación y de ejecución, son los que no satisfacen plenamente las expectativas de algunas Asociaciones Gremiales. Respecto de esto último, me parece que no advierten que una Corporación puede por ejemplo tener convenios con otros organismos que den mayor énfasis a la enseñanza pero el hecho de no tener en su "pay roll" a los instructores, no le quita el carácter de organismos intermedios reconocidos de capacitación. Por la inversa, no podría impedírsele a un organismo intermedio que tenga mayor infraestructura técnica y docente, que administrativa, el celebrar directamente convenios con las Empresas. Sobre estas materias, el Ministro del Trabajo deberá pronunciarse a la brevedad.

Pienso que entrar a regular estas materias con limitaciones y requisitos es inconveniente. Considero que sólo la capacidad y eficiencia de las personas e instituciones y sus resultados debe ser, en definitiva, la norma básica que permita el desarrollo de estos organismos intermedios.

Quedo atento, en todo caso, a sus valiosas observaciones sobre el particular, seguro de la discrecionalidad sobre estos materiales.

Atentamente,



Gonzalo Yuseff Sotomayor

GYS/rbq.

P.D.: Considero inconveniente establecer la Organización y fun-

GONZALO YUSEFF SOTOMAYOR  
JUAN CARLOS OSORIO JOHANNSEN  
JULIO REYES MADARIAGA  
ABOGADOS

3/.

ciones del Servicio en el Reglamento.

Me da la impresión de la antigua Ley de Municipalidades. Debe tener presente, además que los Reglamentos tienen su marco y tope en la ley.

cc: Carlos Cáceres. (Extendiéndose petición de discrecionalidad).

Anexo II

REGLAMENTO DEL ESTATUTO DE CAPACITACION

Y EMPLEO

TITULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1°. - Las referencias que se hacen en este Reglamento al Servicio Nacional y al Estatuto, deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley 1.446 de 1976 respectivamente.

ARTICULO 2°. - Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Se entiende que las normas del Estatuto, en lo que dice relación con la capacitación otorgada por el Estado, comprende a los trabajadores independientes.

ARTICULO 3°. - Es base esencial para la fijación de las políticas de capacitación y de fomento al empleo, el desarrollo permanente de investigaciones relativas a las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores. En este sentido, el Servicio Nacional podrá solicitar de los demás organismos del Estado, quienes deberán proporcionarle, los antecedentes y elementos que estime pertinente para el desarrollo de las investigaciones descritas.

**ARTICULO 4°.** - El Servicio Nacional, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Inc. 2° del Art. 1° del Estatuto, solicitará de las Empresas o del Ministerio del cual dependan o se relacionen con el Supremo Gobierno, según sea del caso, se pronuncien respecto a su adhesión al sistema que dicho estatuto establece.

Transcurrido que sean 15 días hábiles desde la fecha de la recepción de la solicitud sin que se haya obtenido respuesta, se entenderá adherida al sistema a la respectiva empresa.

**TITULO II**

**DE LA ORIENTACION OCUPACIONAL**

**ARTICULO 5°.** - Corresponde al Servicio Nacional, proporcionar Orientación Ocupacional. Dicha Orientación consistirá en la entrega de informaciones relativas a:

- a) Las profesiones, actividades u ocupaciones que puedan elegir los interesados;
- b) Los Programas de estudios necesarios que permitan a los trabajadores lograr una adecuada capacitación ocupacional;
- c) Las entidades reconocidas para proporcionar la capacitación indicada en la letra precedente; y
- d) Informar acerca de las actividades para cuyo desempeño se requiera de una determinada calificación.

**ARTICULO 6° - Inciso 1°** Para los efectos previstos en el artículo anterior, los organismos técnicos capacitadores, reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional, deberán entregar oportunamente a éste, los antecedentes necesarios relacionados con los aspectos que comprende la Orientación

Ocupacional, para su debida difusión. Dichos organismos podrán difundir la información que estimen pertinente, previa autorización del Servicio Nacional.

Inciso 2°. - Las informaciones que comprende la Orientación Ocupacional serán entregadas por el Servicio Nacional a través de cualquier medio de comunicación.

ARTICULO 7°. - Las oficinas privadas y municipales de colocación estarán obligadas a proporcionar a los interesados las informaciones de orientación ocupacional que el Servicio Nacional les requiera.

Asimismo, todos los establecimientos educacionales del país y los Organismos de la Administración Pública centralizada o descentralizada y aquellos en que el Estado o sus Servicios tengan aportes de capital o interés deberán otorgar las facilidades para la fijación de avisos, afiches, carteles u otros que contengan informaciones sobre orientación ocupacional elaborados por el Servicio Nacional.

La misma obligación señalada en el inciso anterior tendrán las empresas del sector privado tratándose de las acciones de capacitación realizadas por el Estado en conformidad al Párrafo 3° del Título I del Estatuto.

### TITULO III

#### DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

##### PARRAFO I

##### NORMAS GENERALES

ARTICULO 8°. - El Estatuto establece la más amplia libertad a las empresas o a los particulares en general, para desarrollar las acciones

de capacitación que estimen convenientes, como asimismo el derecho de los trabajadores para ser beneficiarios de ellas.

Sólo las acciones de capacitación ocupacional que efectúen las empresas en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala ese cuerpo legal.

ARTICULO 9°.- Inciso 1°.- Entiéndese por ocupación para los efectos del Estatuto y este Reglamento, el conjunto de actividades características de un trabajo individual o de un puesto de trabajo.

Inciso 2°.- La capacitación ocupacional podrá estar referida al desempeño de una ocupación determinada, como asimismo a la ejecución de algunas de las tareas y operaciones que la componen.

Inciso 3°.- Por consiguiente, el régimen de capacitación ocupacional o de formación profesional del Estatuto sólo comprende actividades en función de la ocupación, sin perjuicio de lo previsto en el Párrafo 3° del Título I del citado Estatuto.

Inciso 4°.- Lo dispuesto en este artículo no podrá limitar la inclusión de materias de formación integral indispensables a las respectivas acciones de capacitación ocupacional.

PARRAFO II

DE LOS ORGANISMOS TECNICOS Y DE SU RECONOCIMIENTO

O AUTORIZACION

ARTICULO 10°.- Las actividades de capacitación ocupacional a que se refiere el Estatuto deberán ser ejecutadas a través de organismos técnicos reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional, con excepción de aquellas que las empresas ejecuten por sí mismos.

Los departamentos, dependencias u oficinas internas de capacitación de las empresas quedarán sujetas a la supervigilancia y control técnico del Servicio Nacional y deberán ceñirse estrictamente a sus instrucciones.

ARTICULO 11°. - Para los efectos de lo dispuesto en el Estatuto y este Reglamento se entiende por organismo técnico la entidad de formación profesional pública o privada, oficialmente reconocida por el Servicio Nacional que cuente con la organización necesaria para proporcionar a los interesados la capacitación que imparte y que cumple con los demás requisitos que exige la ley y el presente reglamento.

Participan de igual carácter las entidades que no teniendo por finalidad primordial la capacitación ocupacional, desarrollen acciones de esta naturaleza, respecto de programas de formación profesional previamente aprobados y autorizados por el Servicio Nacional.

ARTICULO 12°. - Para optar al reconocimiento a que se refiere el inciso 1° del artículo anterior, los organismos técnicos deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Tener personalidad jurídica de derecho público o privado, cuando sea del caso.
- a b) Contar con un patrimonio racionalmente adecuado y especialmente destinado a la función de capacitación.
- b c) Disponer de locales que reúnan las condiciones de capacidad, seguridad e higiene ambiental necesarias que fija el S. N. S.
- d) Demostrar que cuentan con los medios necesarios o con el acceso garantizado a los centros de trabajo pertinentes, para los efectos de la capacitación práctica.
- e) Acreditar que sus representantes y las personas que estén



a cargo de los establecimientos de capacitación no hayan sido condenados por crimen o simple delito, ni padezcan de enfermedad física o mental que los imposibilite para el ejercicio de su función.

f) Disponer del personal de instructores con los niveles de calificación que, en su oportunidad, pudiere fijar el Servicio Nacional.

ARTICULO 13°. - La solicitud de reconocimiento respectivo deberá indicar las distintas especialidades, niveles y tipos de la capacitación que imparte el organismo técnico requirente y a ella se acompañarán los antecedentes que permitan acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo anterior.

ARTICULO 14°. - El Servicio Nacional otorgará el reconocimiento a que se refiere el artículo 11° teniendo en cuenta las necesidades de capacitación ocupacional del mercado de trabajo y previa comprobación del cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 12°.

La resolución que otorgue el reconocimiento estará exenta del trámite de toma de razón y deberá expresar en su texto:

- a) Nombre y domicilio del organismo de ejecución y apoyo.
- b) Ubicación de los establecimientos con que cuente.
- c) Nombre de la persona responsable del organismo.
- d) Designación de las distintas especialidades, niveles y tipos de la capacitación que imparte.

Los gastos que demande la publicación de esta resolución en el Diario Oficial serán de cargo del organismo técnico interesado.

ARTICULO 15°. - La resolución que deniegue el reconocimiento será fundada y podrá reclamarse de ella ante el Ministro del Trabajo y

Previsión Social dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde que se ponga en conocimiento de los interesados la resolución mencionada.

ARTICULO 16°. - Los organismos técnicos que hubieren sido reconocidos por el Servicio Nacional deberán solicitar la ampliación de dicho reconocimiento, cada vez que incorporen a sus actividades nuevos programas de capacitación no comprendidos en la resolución primitiva.

Si el Servicio Nacional no se pronunciare al respecto dentro del plazo de 10 días hábiles, se entenderá aceptada la solicitud de ampliación.

ARTICULO 17°. - El reconocimiento del Servicio Nacional podrá ser cancelado por su Director Nacional en los casos siguientes:

a) Si el organismo técnico ha dejado de cumplir con las exigencias básicas en cuya virtud se otorgó el reconocimiento.

Sin embargo, esta revocación sólo procederá cuando habiéndose requerido por el Servicio Nacional el cumplimiento de tales exigencias, hubieren transcurrido 15 días hábiles sin que el organismo atendiere el requerimiento.

b) Si el organismo no observare las instrucciones impartidas por el Servicio Nacional.

c) Si dejare de prestar sus servicios al sistema del Estatuto por más de un año.

d) Por infracciones reiteradas a las leyes laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

e) Por infracción de la obligación contemplada en el inciso 1° del artículo 12 del Estatuto.

f) Cuando así lo aconseje las condiciones del mercado de trabajo y las necesidades de los trabajadores.

g) En general toda vez que incurra en infracción de las normas del Estatuto y este Reglamento.

ARTICULO 18°.- La resolución que cancele el reconocimiento será fundada y podrá reclamarse de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 15°.

Tanto la resolución que reconoce como aquella que cancela el reconocimiento producirán efectos, desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

ARTICULO 19°.- El Servicio Nacional autorizará las acciones de capacitación de las entidades a que se refiere el inciso 2° del artículo 11° de este Reglamento, tomando en consideración las necesidades del mercado de trabajo sobre la base de exigencias técnicas referidas, entre otros, a los siguientes factores:

- a) Duración de los cursos
- b) Contenido de los mismos ( materias generales, materias técnicas y práctica ).
- c) Material y equipo de enseñanza y práctica.
- d) Aptitudes y condiciones de ingreso de los participantes.
- e) Requisitos que deben reunir los instructores.
- f) Número de participantes por curso.
- g) Requisitos de aprobación del curso.

Regirán también en este caso, en lo que fueren aplicables, las exigencias contenidas en el artículo 12°.

ARTICULO 20°.- La autorización para los programas de que trata el artículo precedente se otorgará mediante oficio del Servicio Nacional.

ARTICULO 21°.- Será revocable la autorización a que se refieren los artículos anteriores de conformidad con lo establecido en la letra g) del artículo 17 de este Reglamento.

ARTICULO 22°.- Para los efectos de su autorización o reconocimiento, los organismos técnicos extranjeros que desarrollen actividades de capacitación ocupacional se sujetarán a las normas establecidas precedentemente. En todo caso, las acciones de capacitación que estos organismos ejecuten, deberán desarrollarse en Chile.

No obstante lo anterior, el Director Nacional podrá autorizar, previo conocimiento e informes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acciones de capacitación que se lleven a efecto en el extranjero.

### PARRAFO III

#### DE LAS ACTIVIDADES PARA CUYO DESEMPEÑO SE REQUIERE DETERMINADA CALIFICACION.

ARTICULO 23°.- El Decreto Supremo que determine las actividades para cuyo desempeño se requiera de una determinada calificación, que se alude en el artículo 14 del Estatuto, contendrá la reglamentación pertinente.

### PARRAFO IV

#### DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL EFECTUADA POR LAS EMPRESAS Y DE SU FINANCIAMIENTO

ARTICULO 24°.- Incumbe a las empresas, en todos sus niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores.

Por consiguiente, deberán desarrollar programas de formación profesional para estos, sujetándose a las normas del presente párrafo.

Para los efectos de este párrafo la ley no contempla discriminación alguna relativa a las funciones que desempeñan los trabajadores en la empresa.

ARTICULO 23°.- El Director Nacional arbitrará las medidas necesarias tendientes a obtener una racional distribución entre los distintos niveles de trabajadores de los programas de capacitación.

ARTICULO 26°.- Las empresas podrán efectuar las acciones de capacitación ocupacional que estimen convenientes, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa, cuando éste exista.

El Comité señalado velará porque los programas cumplan con los requisitos y condiciones mínimas de horas de instrucción ofrecidas, coberturas del personal atendido y calidad de la capacitación impartida.

Sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 3° del artículo 14° del Decreto Ley N° 1.006 de 1975, en los casos en que no exista Comité de Empresa, el Jefe de la misma pondrá previamente en conocimiento de los trabajadores las respectivas acciones de capacitación. Estos emitirán su opinión o informe sobre el particular y ejercerán las facultades a que se refiere el inciso 2° de este artículo.

ARTICULO 27°.- El informe del Comité de Empresa o de los trabajadores en su caso, deberán evacuarse dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha en que se hayan puesto en conocimiento de unos u otros las actividades de capacitación ocupacional.

Transcurrido que sea el plazo señalado, se haya o no evacuado el informe antedicho, podrán iniciarse las actividades de capacitación

ocupacional, sin perjuicio de que el Comité de Empresa o los trabajadores directamente cuando proceda hagan llegar sus observaciones al Servicio Nacional en cualquier tiempo.

ARTICULO 28°.- Las empresas que inicien estas acciones lo comunicarán al Servicio Nacional con 15 días de anticipación, a lo menos, al inicio de las mismas. La comunicación deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Descripción del contenido de cada acción y su duración.
- b) Relación de las personas beneficiadas con ella.
- c) Presupuesto detallado de su costo y el prorratio de los gastos en caso que la capacitación ocupacional sea efectuada por un grupo de empresas conjuntamente.

d) Indicación de quien ejecuta la acción de capacitación, es decir la empresa misma o un organismo técnico de ejecución y apoyo. Siendo esto último deberá también consignarse su individualización.

e) En caso de existir Comité de Empresa deberá acompañarse copia del acta de la reunión en que éste haya tomado conocimiento de las acciones de capacitación y de los documentos en que conste la opinión de dicho Comité.

ARTICULO 29°.- Podrán las empresas programar actividades de capacitación por períodos no superiores a un año. En tal caso, la comunicación a que se refiere el artículo anterior deberá contener todas las acciones a desarrollar en el período y cumplir con los requisitos allí indicados.

ARTICULO 30°.- No podrá iniciarse acción alguna de capacitación sino transcurrido que sean 15 días hábiles desde la comunicación a que se refiere el artículo anterior.

Dentro del plazo indicado el Servicio Nacional podrá formular las observaciones que estime procedente las que serán obligatorias para la empresa.

Si en el plazo señalado el Servicio Nacional no formulare observación alguna, se entenderán aprobadas las respectivas acciones en general.

Todo lo cual se entiende, sin perjuicio del carácter obligatorio de las normas técnicas de carácter general o común a toda actividad o tipo de actividad de capacitación ocupacional que imparte el Servicio Nacional mediante instrucciones debidamente publicitadas, las que no podrán tener efecto retroactivo en perjuicio de una actividad de capacitación ya iniciada.

ARTICULO 31°. - La multa que establece el artículo 22° del Estatuto, será aplicada por resolución exenta del Director del Servicio Nacional o del funcionario en quien éste hubiere delegado esta facultad.

ARTICULO 32°. - Las empresas que realicen actividades de capacitación y que sean contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con exclusión de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las actividades señaladas en las letras c) y d) del número 2°, del artículo 20° de la ley referida, podrán descontar del monto del impuesto de Primera Categoría a pagar los costos directos pagados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores, hasta la concurrencia del 1 % de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal en el ejercicio en que se ha incurrido en el gasto.

**ARTICULO 33°.-** Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo anterior se entenderá como costo directo de un programa de capacitación ocupacional las sumas pagadas a institutos u organismos técnicos reconocidos o autorizados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, para la capacitación del personal de la empresa expresamente individualizado, y siempre que conste de un contrato escrito de prestación de servicios. Se aceptará también como costo directo las sumas pagadas por concepto de material didáctico o de útiles fungibles que el personal deba emplear en los cursos de capacitación, como también los gastos de movilización a los lugares en que se desarrollen los cursos.

En el caso en que las empresas desarrollen directamente los programas de capacitación, el costo directo estará formado por los gastos que sean necesarios para el desarrollo del programa, como honorarios de profesores, instructores o monitores, gastos en material didáctico y útiles fungibles, gastos de movilización a los lugares en que se desarrollen los cursos y arriendo de locales para el funcionamiento de estos cursos.

En ningún caso se considerarán como costo directo las remuneraciones pagadas a los trabajadores durante el tiempo que destinen a seguir estos cursos de capacitación ni las cuotas o erogaciones que se aporten a institutos u organismos de capacitación, cuando no correspondan al pago de cursos para trabajadores de la empresa perfectamente individualizados.

Para estos mismos efectos, se entenderá por remuneraciones imponibles las sumas o cantidades que sirvan de base para calcular las imposiciones previsionales obligatorias correspondientes al respectivo ejercicio.



Al determinarse el impuesto de Primera Categoría del cual se deducirá el costo directo invertido en capacitación laboral se rebajará previamente de dicho impuesto el crédito por contribuciones de bienes raíces a que se refiere el inciso segundo de la letra f) del N° 1 del artículo 20° de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

ARTICULO 34°.- Los remanentes o excedentes que se produzcan por resultar las cantidades deducibles del impuesto superiores a éste, se considerarán como un pago provisional correspondiente al año tributario siguiente, para ser imputado al Impuesto de Primera Categoría, y su reajuste se regirá por las normas pertinentes establecidas en el párrafo 3° del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

ARTICULO 35°.- Los desembolsos que realicen las empresas en programas de capacitación laboral y que pudan deducirse del impuesto de Primera Categoría, no constituirán un gasto necesario para producir la renta de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, a la parte de estos gastos que no den lugar a deducción les serán aplicables las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

ARTICULO 36°.- Los contribuyentes que se acojan a los beneficios a que se refieren los artículos anteriores deberán acompañar a sus balances y declaraciones de renta una copia de los antecedentes a que se refiere el artículo 18° del Decreto Ley N° 1.446, debidamente visados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el cual deberá comunicar al Servicio de Impuestos Internos cualquiera circunstancia que modifique los costos previstos o que los haga aparecer como injustificados o excesivos.

ARTICULO 37°. - Las personas que se beneficien con estas franquicias deberán abrir cuentas especiales en su contabilidad que en forma separada demuestren el gasto total en que se incurra en el ejercicio con motivo al desarrollo de programas de capacitación y el monto del crédito contra el impuesto de Primera Categoría y su imputación.

ARTICULO 38°. - Los contribuyentes que de acuerdo a los preceptos de la Ley sobre Impuesto a la Renta no estén obligados a demostrar sus rentas mediante contabilidad, para acogerse a los beneficios de que tratan los artículos anteriores, deberán comprobar los gastos en que incurran con motivo al desarrollo de programas de capacitación mediante documentación fidedigna, y el monto de las remuneraciones imponibles, por medio de las planillas de imposiciones previsionales obligatorias.

PARRAFO V

DE LA CAPACITACION EFECTUADA POR EL ESTADO

ARTICULO 39°. - La capacitación ocupacional efectuada por el Estado comprenderá también acciones de formación cultural e integral y se ejecutará a través de un programa de becas.

Estará dirigida fundamentalmente a aquellas áreas de mayor interés para el país o donde ella no sea realizada por las empresas, dará especial atención a los cesantes y desocupados que buscan trabajo por primera vez y podrá beneficiar a los trabajadores independientes.

ARTICULO 40°. - El Servicio Nacional establecerá anualmente un programa de becas que comprenderá a su vez una programación ordinaria anual y una programación extraordinaria para la anualidad respectiva.

ARTICULO 41°. - El Servicio Nacional podrá establecer en cualquier tiempo dentro de la respectiva anualidad, programas extraordinarios

de becas para acciones de capacitación ocupacional que se estimen convenientes e indispensables, no consultadas específicamente en el programa ordinario anual de becas.

Con todo, no podrá destinarse a estos programas extraordinarios más de un 30 % del total de las sumas consultadas en el presupuesto anual del Servicio Nacional para programas de becas.

ARTICULO 42°. - Si durante la anualidad a que se refiere la programación no se otorgaren el total de las becas ofrecidas para una determinada actividad de capacitación ocupacional, sea del programa ordinario o del extraordinario, el Servicio Nacional podrá reasignar tales becas en igual o distinto tipo y cantidad, a acciones consultadas en cualquiera de los programas indicados.

ARTICULO 43°. - El programa anual de becas deberá estar afinado el 31 de enero de cada año. Las acciones de la programación extraordinaria sólo deberán especificarse en la oportunidad respectiva, si hubiere lugar a ellas.

ARTICULO 44°. - Las acciones del programa ordinario y las del extraordinario de becas deberán ser ampliamente difundidas mediante el correspondiente llamado a concurso.

La publicidad del llamado a concurso deberá contener todas las especificaciones que sean necesarias para su acertada inteligencia, adoptándose en todo caso, las medidas pertinentes para dar íntegro cumplimiento a lo establecido en el artículo 2° letra b) del Estatuto.

ARTICULO 45°. - Los cursos de capacitación ocupacional a que se refiere este párrafo deberán desarrollarse fuera de la jornada de trabajo.

Con todo, si las exigencias de aquellos hicieren necesaria una disminución de

ésta, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá otorgar la reducción de la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones, salvo el caso de que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

La reducción de la jornada de trabajo a que se refiere el inciso anterior no podrá exceder de 3 horas diarias, sin perjuicio del acuerdo en cuestión entre los trabajadores y la empresa, el cual deberá comunicarse al Servicio Nacional.

Para los efectos de este artículo, toca al Servicio Nacional determinar si el curso respectivo tiene relación directa o no con las funciones y especialidades propias de la empresa.

ARTICULO 46°. - En su oportunidad, el Director del Servicio Nacional podrá requerir de los Ministerios, Servicios o autoridades que estime pertinente, quienes deberán proporcionarle los antecedentes o elementos que estime necesarios para la confección de las programaciones ordinarias y las extraordinarias de becas.

ARTICULO 47°. - Los aportes a que se refiere el artículo 48 letra e) del Estatuto, deberán enterarse conjuntamente con las imposiciones en los institutos previsionales que corresponda.

No regirá lo dispuesto en el inciso anterior respecto de quienes acrediten haberlo enterado en el Sindicato mediante comprobante emitido por éste, el cual se acompañará a la planilla de pago o compensación de imposiciones correspondiente.

El Director Nacional convendrá con los organismos de previsión la forma en que estos reintegrarán al Servicio las sumas . Dichos convenios deberán suscribirse dentro de treinta días a contar de la fecha de

vigencia del Estatuto.

TITULO IV  
DE LA COLOGACION

ARTICULO 48°. - En cada Municipalidad funcionará una oficina de colocación que, además de cumplir con los objetivos señalados en el artículo 7° del Reglamento tendrá las siguientes funciones esenciales:

1. - Recibir las ofertas de trabajo de quienes residan en la comuna o busquen ocupación en ella y clasificarlas por funciones u oficios.
2. - Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar informaciones acerca de las personas adecuadas para atenderlas.
3. - Informar periódicamente a las Direcciones Regionales del Servicio Nacional, respecto de la oferta y demanda de trabajo en la respectiva comuna.
- 4°. - Cumplir las acciones de orientación ocupacional que el Servicio Nacional les requiera.

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

ARTICULO 49°. - Los organismos privados de colocación sólo podrán constituirse por agrupaciones de empleadores, por sindicatos de trabajadores o de empleadores, por unos y otros conjuntamente, o por otras instituciones legalmente establecidas que contemplen acciones de servicio social, debiendo estos últimos contar con la autorización previa del Servicio Nacional.

ARTICULO 50°. - Los organismos privados de colocación deberán comunicar su constitución al Servicio Nacional con anterioridad al inicio de sus actividades de colocación y cumplir, asimismo, los requisitos señalados en las letras b), c), d) y e) del artículo 52° del presente Reglamento.

ARTICULO 51°. - Se prohíbe a los empleadores que formen parte de organismos de colocación, sea individualmente o a través de sus sindicatos, obligarse a contratar a sus trabajadores sólo por intermedio de aquellos.

ARTICULO 52°. - Los organismos privados de colocación formados por instituciones legalmente establecidas que contemplen acciones de servicio social deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener personalidad jurídica o formar parte de una entidad con personalidad jurídica.
- b) Contar con una oficina o local estable y conocido especialmente destinado al efecto.
- c) Tener personal adecuado en el número y grado de calificación que determine el Servicio Nacional en cada caso.
- d) Llevar contabilidad separada respecto de sus operaciones de colocación.
- e) Haber sido autorizados previamente por el Servicio Nacional.

ARTICULO 53°. - Los organismos privados de colocación tendrán las siguientes obligaciones:

1. - Recibir las ofertas y demandas de trabajo y clasificarlas por funciones y comunas.
2. - Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar las informaciones acerca de las personas adecuadas para atenderlas.
3. - Informar periódicamente al Servicio Nacional respecto de la oferta y demanda de trabajo que registren separándolas por comunas.
4. - Cumplir las acciones de orientación ocupacional que el Servicio Nacional les requiera.

5. - Sujetarse a las normas técnicas que le importa el Servicio Nacional y someterse a su supervigilancia y control.

ARTICULO 54\*. - Los organismos privados de colocación no podrán perseguir fines de lucro y, en todo caso sus servicios serán gratuitos para los trabajadores.

ARTICULO 55\*. - Las oficinas municipales y los organismos privados de colocación no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas oficinas y organismos no podrán intervenir en la celebración de los contratos de los trabajadores que coloquen.

ARTICULO 56\*. - La infracción a las disposiciones del Estatuto o este Reglamento por parte de los organismos privados de colocación será sancionada con multa de 1 a 30 sueldos vitales anuales de la provincia de Santiago y se registrará por las reglas señaladas en el artículo 22 del Estatuto y por las normas pertinentes de este Reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, habiendo infracciones reiteradas, el Servicio Nacional podrá también revocar la autorización otorgada al organismo privado de colocación.

Si la infracción se cometiere por algún funcionario de las oficinas municipales de colocación, se hará efectiva su responsabilidad administrativa en el Municipio respectivo.

La infracción imputable a un sindicato sea de empleadores o de trabajadores, será puesta además en conocimiento de la Dirección del Trabajo y del respectivo directorio sindical para los fines a que haya lugar.

Todo lo cual se entiende sin perjuicio de las sanciones que procedan en contra de los organismos privados de colocación señalados en el artículo

52° del presente Reglamento, que hayan obtenido personalidad jurídica, por infracción a sus fines, estatutos, leyes o reglamentos.

## TITULO V

### DE SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION

#### Y EMPLEO

ARTICULO 57°.- El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República, y será subrogado por el funcionario que éste designe.

ARTICULO 58°.- La Dirección Nacional contará además con la siguiente estructura orgánica básica:

- 1.- Fiscalía
- 2.- Departamento de Orientación y Capacitación.
- 3.- Departamento de Empleo.
- 4.- Departamento de Estudios.
- 5.- Departamento Administrativo y Secretaría General.

El Fiscal será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

ARTICULO 59°.- Corresponderá especialmente a la Fiscalía:

- a) Asesorar al Director Nacional en todos los aspectos jurídicos relativos a la gestión propia del Servicio.
- b) Velar por la legalidad de todos los actos y contratos celebrados por el Servicio Nacional.
- c) Mantener un sistema de coordinación jurídica que permita evitar pronunciamientos contradictorios del Servicio.
- d) Evacuar los informes que le solicite el Director Nacional u otras autoridades del Servicio Nacional por intermedio de éste.



- e) Mantener permanentemente informados a las autoridades del Servicio Nacional de toda innovación legal reglamentaria o jurisprudencial relacionada con las funciones del Servicio Nacional.
- f) Asumir la defensa de los juicios en que el Servicio Nacional sea parte o tenga interés.

**ARTICULO 60\*.-** Corresponderá especialmente al Departamento de Orientación y Capacitación:

- a) Informar de los antecedentes relativos al reconocimiento o autorización de los organismos técnicos, a la revocación de estas medidas y a la aplicación de sanciones.
- b) Proponer normas e instrucciones relativas a la ejecución de programas de capacitación y orientación ocupacional.
- c) Formular métodos, proponer normas y elaborar instrucciones para el ejercicio de las facultades de supervigilancia y fiscalización de las acciones de capacitación y orientación ocupacional y aplicarlos una vez aprobados por el Director Nacional.
- d) Promover la coordinación de las acciones de las entidades que deban intervenir en la ejecución de los programas de capacitación y orientación ocupacional.
- e) Elaborar el programa anual de becas a conceder por el Servicio Nacional tomando en cuenta las proposiciones de las Direcciones Regionales y las necesidades generales del país.
- f) Proponer normas para la calificación y selección de los trabajadores que postulen a los programas de becas de capacitación.
- g) Elaborar y difundir listas de ocupaciones oficios o actividades que requieren determinada calificación en conformidad al artículo 14 del Estatuto.

h) Preparar y difundir las informaciones que contempla el sistema de orientación ocupacional.

i) Efectuar el análisis de la información que el Servicio Nacional recabe de las empresas y organismos técnicos.

j) Centralizar la información sobre capacitación ocupacional y relacionarla con la que entrega el sistema de colocación.

k) Realizar evaluaciones periódicas de los resultados que arroje el sistema de capacitación y orientación ocupacional.

ARTICULO 61°.- Corresponderá especialmente al Departamento del Empleo:

a) Informar los antecedentes relativos a la autorización a los organismos privados de colocación que la precisen, a la revocación de dicha autorización y a la aplicación de sanciones.

b) Proponer normas técnicas relativas al funcionamiento de las oficinas municipales o privadas de colocación.

c) Coordinar, orientar y apoyar técnicamente a los organismos de colocación.

d) Supervigilar y controlar el fiel cumplimiento de las normas legales y de las normas de carácter técnico a que se encuentren sujetos los organismos de colocación.

e) Centralizar y analizar la información estadística que el Servicio Nacional recabe de las oficinas municipales o privadas de colocación.

f) Remitir esa información debidamente procesada al Departamento de Orientación y Capacitación para que éste difunda la oferta y demanda de trabajo.

ARTICULO 62°.- Corresponderá especialmente al Departamento de Estudios:

a) Realizar investigaciones y estudios relacionados con la orientación, la capacitación y la colocación de los trabajadores.

- b) Proponer al Director Nacional la contratación de investigaciones y estudios a que se refiere la letra anterior, cuando sea necesario.
- c) Coordinar las distintas investigaciones y estudios que se realicen con cargo a los recursos del Servicio Nacional.
- d) Recopilar, analizar e informar las investigaciones y estudios realizados por otras instituciones y que estén relacionadas con las labores propias del Servicio Nacional.
- e) Informar al Director Nacional sobre el resultado de las investigaciones y estudios realizados o contratados por el Servicio Nacional.

ARTICULO 63°.- Corresponderá al Departamento Administrativo y Secretaría General velar por la buena marcha administrativa del Servicio y por la correcta y oportuna inversión de sus recursos. Especialmente deberá:

- a) Administrar los recursos financieros del Servicio.
- b) Preparar el presupuesto anual, vigilar su ejecución y elaborar el correspondiente balance.
- c) Establecer sistemas de control financiero para la utilización de los recursos asignados al programa anual de becas.
- d) Establecer un sistema de control financiero relativo a los fondos que las empresas utilizan en actividades de capacitación, a fin de hacer posible la supervigilancia y control del Servicio y permitir la visación de los documentos a que se refiere el artículo 26 del Estatuto con conocimiento de causa.
- e) Intervenir en los pagos que deba hacer el Servicio, llevar la contabilidad de los fondos de que él disponga para sus gastos y rendir las cuentas respectivas.

f) Proveer los servicios generales que sean requeridos por las distintas dependencias del Servicio.

g) Administrar y cautelar los bienes del Servicio.

h) Proponer las políticas y establecer procedimientos para la administración de personal.

i) Recibir, anotar y repartir entre las distintas dependencias del Servicio la correspondencia y demás documentos que ingresen.

j) Recibir del Director Nacional y de las demás dependencias la correspondencia y documentos despachados por ellos.

k) Archivar la correspondencia y demás documentación.

l) Otorgar, a solicitud de los interesados, las certificaciones de cualquier hecho que conste en la documentación del Servicio.

ARTICULO TRANSITORIO: Durante el primer año de vigencia del Estatuto de capacitación, no regirá lo dispuesto en los artículos 34°, inciso 2° y 36° de este Reglamento, pudiendo operar el Servicio Nacional durante el año 1977 a través de programaciones extraordinarias.

Anexo III

REGLAMENTA NORMAS SOBRE CAPACITACION CONTENIDAS  
EN EL ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

TITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º- Las referencias que se hacen en este Reglamento al Servicio Nacional y al Estatuto, deberán entenderse hechas al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley 1.446 de 1976 respectivamente.

Artículo 2º- Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del régimen deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con el desarrollo económico del país, sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 3º.- Para los efectos de fijar las políticas a que se refiere el artículo anterior, el Servicio Nacional podrá requerir los estudios e investigaciones que hayan realizado o ejecuten otros Servicios Públicos, los cuales deberán proporcionar los informes requeridos. También podrá para estos efectos celebrar convenios con Universidades o particulares.

El Servicio Nacional podrá realizar sus propios estudios o investigaciones.

TITULO II

Artículo 4º- Se entenderá por capacitación ocupacional el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los progresos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.-

Artículo 5º- La capacitación ocupacional forma parte de una política general de fomento del empleo y de progreso de los trabajadores. Su formulación deberá llevarse a cabo de acuerdo a los requerimientos de empleo que, a través de la eficiente asignación de los recursos productivos, se vayan generando en las diferentes Regiones del País.

Artículo 6º- Para los efectos del Régimen de Capacitación y Empleo que establece el presente Estatuto y Reglamento, se entenderá por capacitación ocupacional o capacitación aquella orientada al desempeño de una actividad productiva.

Artículo 7º- La capacitación, comprende la formación, el adiestramiento y el entrenamiento.

Formación es la primera etapa de la capacitación y corresponde a la iniciación del hombre en el desempeño de una actividad productiva.

Adiestramiento es la etapa siguiente a la de formación y consiste en suministrar al trabajador el hábito de conducirse en su actividad siguiendo las instrucciones que se le imparten.

Entrenamiento es la etapa en que el trabajador recibe un metódico régimen de ejercicios en una técnica determinada de tal modo que progresivamente alcanza un dominio especializado de ella.

Artículo 8º- La Capacitación a que se refiere el Estatuto podrá comprender todas o algunas de las etapas mencionadas en el artículo anterior, de acuerdo a los planes o programas respectivos.

*Reservados*

Artículo 9º- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo establecerá mediante Resoluciones del Director Nacional, los programas patrones o modelos para la capacitación ocupacional en las distintas áreas de la actividad productiva, así como el nivel técnico de quienes deban impartirlas. Estos programas patrones o modelos, servirán de base para el reconocimiento de los organismos técnicos de capacitación o de sus programas, así como el de aquellos que realicen las Empresas directamente. El Servicio Nacional, requerirá para su formulación las observaciones y estudios que hayan desarrollado o desarrollen los organismos intermedios de

ejecución y apoyo, las Universidades o cualquier otro organismo especializado, pudiendo celebrar los Convenios que requiera para tales efectos.

Artículo 10.- Las modificaciones que se haga necesario consultar para los referidos programas patrones o modelos se realizarán en igual forma.

Artículo 11.- El desempeño de toda actividad respecto de la cual el Servicio Nacional haya establecido un programa mínimo de capacitación, sólo podrá ser desempeñada por quien haya obtenido una calificación para ello a través de un curso en un Organismo de ejecución y apoyo.

En embargo, las personas que estimaren poseer los conocimientos, aptitudes o habilidades para desempeñar la actividad de que se trate, podrá requerir su evaluación y calificación para desempeñarla de cualquier organismo o institución cuyos programas hayan sido reconocidos por el Servicio Nacional.

Artículo 12.- Por Decreto Supremo fundado se establecerá en cada caso las actividades para cuyo desempeño se requiera una determinada calificación y la fecha desde que será exigible.

### T I T U L O    I I I

#### DE LA ORIENTACION OCUPACIONAL

Artículo 13º.- Corresponde al Servicio Nacional, proporcionar Orientación Ocupacional, Dicha Orientación consistirá en la entrega de informaciones relativas a :

a) Las profesiones, actividades u ocupaciones que puedan elegir los interesados.

b) Los programas necesarios para obtener una adecuada capacitación.

c) Las entidades reconocidas para proporcionar la capacitación indicada en la letra precedente.

d) Informar acerca de las actividades para cuyo desempeño se requiera de una determinada calificación.

Artículo 14º- Las oficinas municipales de colocación proporcionarán a los interesados las informaciones de orientación ocupacional que el Servicio Nacional les señale y de acuerdo a las normas que les imparta con esta finalidad. Todo ello, sin perjuicio de que las Municipalidades o los organismos técnicos de capacitación efectúen las actividades de orientación complementaria que consideren conveniente.

T I T U L O   I V

DE LOS ORGANISMOS TECNICOS. DE SUS FUNCIONES Y RECONOCIMIENTO.

Artículo 15º- Son organismos técnicos de capacitación aquellos intermedios de ejecución y apoyo que, directa o indirectamente, ejecuten las acciones de capacitación a que se refiere el Estatuto y el presente Reglamento y que, además, hayan sido reconocidos como tales por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Artículo 16º- Estos organismos cumplen la función de impartir directa o indirectamente la capacitación. Sin embargo podrán, además, contribuir con el Servicio Nacional a la formulación de planes y de Programas generales de capacitación, de orientación y divulgación de estas actividades. Estarán facultados para realizar acciones que permitan el máximo aprovechamiento de los recursos que puedan orientarse a las actividades de capacitación. Deberán en estas actividades, bien sean organismos públicos o privados, actuar en coordinación con el Servicio Nacional y con los derechos y limitaciones que señala el Estatuto y el Presente Reglamento.

Artículo 17º- Para optar el reconocimiento del Servicio Nacional para los efectos previstos en el Estatuto y este Reglamento se requerirá :

- a) Disponer de un patrimonio racionalmente adecuado para los fines señalados en el artículo precedente.
- b) Tener personalidad Jurídica.

Artículo 18º- La Resolución del Servicio que se pronuncie sobre



el reconocimiento deberá ser fundada y establecer las condiciones bajo las cuales se otorga. Señalará además el período por el cual se otorga, el cual no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco.

La Resolución que deniegue el reconocimiento por no cumplirse el requisito señalado en la letra c) del artículo precedente, deberá consignar el hecho de haber requerido informe sobre la materia o alguna Universidad reconocida por el Estado. Tal informe sólo se referirá a la materia que comprendan los respectivos cursos o programas.

Artículo 19º- El Servicio Nacional deberá coordinar sus funciones con los organismos técnicos tanto públicos como privados, a fin de promover, orientar y asegurar el reconocimiento de sus actividades de capacitación.

Artículo 20º- Las normas consignadas en los artículos precedentes se aplicarán también al reconocimiento de las acciones de capacitación realizadas por las Empresas. Deberán, éstas, además, cumplir los demás requisitos señalados en el Estatuto y este Reglamento, a fin de obtener el reconocimiento de sus acciones de capacitación.

Artículo 21º- De la Resolución que deniegue el reconocimiento y de la que revoque uno otorgado, podrá solicitarse reconsideración dentro de los diez días siguientes a su notificación.

Resolverá dicha reconsideración el Ministro del Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de 30 días. Para su Resolución podrá requerir los informes que juzgue convenientes, según sea la causal en que se funde la Resolución denegatoria o de Revocación.

T I T U L O V

DE LA CAPACITACION EFECTUADA POR LAS EMPRESAS Y SU FINANCIAMIENTO

Artículo 22º- Las empresas podrán efectuar las acciones de capacitación ocupacional que estimen convenientes, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa, cuando este exista.

El Comité señalado informará especialmente sobre si las actividades de capacitación cumplen a su juicio, con las necesidades de capacitación de los beneficiarios. Informará además, sobre las necesidades de capacitación existentes en la respectiva Empresa y de como son ellas atendidas por el programa o actividad a que se refiere el informe.

Artículo 23º- El Informe del Comité de Empresa deberá evacuarse dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha en que se hay puesto en su conocimiento las actividades de capacitación ocupacional.

Transcurrido que sea el plazo señalado, se haya o no evacuado el informe antedicho, podrán iniciarse, las actividades de capacitación ocupacional, sin perjuicio de que el Comité de Empresa haga llegar sus observaciones al Servicio Nacional en cualquier tiempo.

Podrá cumplirse este informe, cuando no exista Comité de Empresa, con el de o Las Organizaciones Sindicales respectivas.

Artículo 24º- Las empresas que inicien estas acciones lo comunicarán al Servicio Nacional con 15 días de anticipación, a lo menos, el inciso de las mismas. La comunicación contendrá una descripción del contenido de cada acción, la relación de las personas beneficiadas con ella y un presupuesto detallado de su costo. En caso de existir Comité de Empresa. Deberá acompañarse copia del Acta de la reunión en que éste haya tomado conocimiento de las acciones y de los documentos en que conste la opinión de dicho Comité.

Artículo 25º- Las Actas del Comité de Empresa y su informe así como el de las Organizaciones Sindicales solo tendrán mérito en cuanto se refiera a hechos relacionados con las acciones de capacitación. Su apreciación se hará exclusivamente de acuerdo a la procedencia técnica y los hechos comprobables y pertinentes que contengan.

Artículo 26º- En caso de haberse proyectado un programa global de capacitación, la comunicación de la Empresa sobre el inicio de cada acción específica, podrá emitir los informes y Actas a que se refiere el artículo precedente.-

/.

Artículo 27:- No podrá iniciarse acción alguna de capacitación sino transcurrido que sean 15 días hábiles desde la comunicación a que se refiere el artículo anterior.

Dentro del plazo indicado el Servicio Nacional podrá formular las observaciones de carácter técnico que estime procedente las que serán obligatorias para la empresa aún cuando importen una modificación de los respectivos programas en sus solos aspectos técnicos.

Si en el plazo señalado el Servicio Nacional no formulare observación alguna, se entenderá aprobadas las respectivas acciones en general y las facultades de supervigilancia y control del Servicio se limitarán a impartir recomendaciones técnicas para la obtención de los objetivos previstos y a constatar el cumplimiento de estos últimos.

Todo lo cual se entiende, sin perjuicio del carácter obligatorio de las normas técnicas de carácter general o común a toda actividad o tipo de actividad de capacitación ocupacional que imparta el Servicio Nacional mediante instrucciones debidamente difundidas, las que no podrán tener efecto retroactivo en perjuicio de una actividad de capacitación ya iniciada.

Artículo 28:- Las empresas que realicen actividades de capacitación y que sean contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con exclusión de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las actividades señaladas en las letras c) y d) del número 2° del artículo 20° de la ley referida, podrán descontar del monto del impuesto de Primera Categoría a pagar los costos directos pagados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores, hasta concurrencia del 1 % de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal en el ejercicio en que se ha incurrido en el gasto.

Para estos mismos efectos, se entenderá por remuneraciones imponibles las sumas o cantidades que sirvan de base para calcular las imposiciones previsionales obligatorias correspondientes al respectivo ejercicio.

Al determinarse el impuesto de Primera Categoría del cual se deducirá el costo directo invertido en capacitación

laboral se rebajará previamente de dicho impuesto el crédito por contribuciones de bienes raíces a que se refiere el inciso segundo de la letra f) del N°1 del artículo 20° de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 29°.- Los remanentes o excedentes que se produzcan por resultar las cantidades deducibles del impuesto superiores a éste, se considerarán como un pago provisional correspondiente al año tributario siguiente, para ser imputado al Impuesto de Primera Categoría, y su reajuste se regirá por las normas pertinentes establecidas en el párrafo 3° del Título V de la ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 30 °.- Los desembolsos que realicen las empresas en programas de capacitación laboral y que puedan deducirse del impuesto de Primera Categoría, no constituirán un gasto necesario para producir la renta de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, a la parte de estos gastos que no den lugar a deducción les serán aplicables las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto, a la Renta.

Artículo 31 °.- Las empresas sólo podrán compensar con sus obligaciones tributarias los gastos de sus programas directos de capacitación y los de aquellos que contraten con organismos técnicos de Ejecución y Apoyo, cuando unos y otros hayan sido aprobados y reconocidos por el Servicio Nacional. El referido reconocimiento, podrá referirse a actividades específicas de capacitación o a programas generales.

Artículo 32°.- Si el reconocimiento se otorgare para programas globales, deberán éstos ceñirse a las condiciones propuestas y, en caso de tener una duración mayor de un año calendario, deberán renovarse anualmente.

Artículo 33°.- El reconocimiento y aprobación de las acciones y programas de capacitación ejecutados por las Empresas o contratados por ellas con organismos técnicos reconocidos, deberá ser acompañado al balance del ejercicio en que se haya de imputar el gasto.-

Artículo 34°.- El Servicio Nacional, por medio de Resolución fundada de su Director Nacional, podrá fijar los componentes del costo de capacitación y su incidencia en las acciones que desarrollen las Empresas, Tales componentes del costo, para el caso de acciones o programas contratadas con organismos de ejecución y apoyo por un conjunto de Empresas, podrán ser incrementadas hasta en un 10 % por concepto de costos indirectos, gastos generales y administración.

Las acciones de capacitación realizadas por las Empresas sólo podrán incluir los costos directos.

Artículo 35°.- Los costos referidos podrán ser fijados por el Servicio Nacional para cada programa patrón o modelo de capacitación en la misma Resolución que lo establece.

Artículo 36°.- Si tales costos no estuviesen determinados para la acción específica de capacitación o programa que la Empresa realice, programe o contrate, deberá acompañar al balance a que se refiere el artículo 22, la correspondiente aprobación de costos por parte del Servicio Nacional.

Artículo 37°.- El reconocimiento de las acciones de capacitación realizadas por un conjunto de Empresas, podrá ser requerido a través de los Organismos intermedios o técnicos de ejecución y apoyo. Estos últimos, por el sólo hecho de haber contratado con las Empresas los programas de capacitación respectivos se entenderán autorizadas para representarlas ante el Servicio Nacional. Podrán además cumplir en su representación las exigencias señaladas en los artículos 27 y del Estatuto. Sin embargo, las Empresas no quedan liberadas de las responsabilidades que se originen por la entrega de informaciones no fidedignas.

Artículo 38°.- Las Empresas deben fiscalizar la correcta inversión de los recursos aportados a los organismos intermedios técnicos de ejecución y apoyo y el cumplimiento de los programas de capacitación que contraten.

Artículo 39°.- A menos que las Empresas prueben haber adoptado los resguardos y ejercicio de fiscalización a que se refiere el artículo anterior y cumplido las demás normas del presente párrafo,

la revocación del reconocimiento de sus acciones de capacitación o de las que hayan contratado con organismos intermedios de ejecución y apoyo o del desconocimiento de éstos últimos les hará perder el derecho a imputar al impuesto de categoría dos gastos incurridos en las acciones a que se refiere la revocación de reconocimiento.

## T I T U L O VI

### DE LA CAPACITACIÓN EFECTUADA POR EL ESTADO

Artículo 40°.- El Estado sólo contribuirá a las acciones de Capacitación por medio de becas que otorgará el Servicio Nacional en conformidad a las normas del presente párrafo.

Artículo 42°.- La Capacitación ocupacional efectuada por el Estado estará dirigida fundamentalmente a aquellas áreas de mayor interés para el país o donde ella no sea realizada por las empresas, dará especial atención a los cesantes y desocupados que buscan trabajo por primera vez y podrá beneficiar a los trabajadores independientes.

Artículo 44°.- El Servicio Nacional establecerá anualmente un programa de becas que comprenderá a su vez una programación ordinaria anual y una programación extraordinaria para la anualidad respectiva.

Tanto el programa de becas, como sus modificaciones se establecerá mediante Resolución del Director Nacional del Servicio.

El Programa anual deberá confeccionarse a más tardar, en el mes de marzo de cada año.

Artículo 45°.- El Servicio Nacional podrá establecer en cualquier tiempo dentro de la respectiva anualidad, programas extraordinarios de becas para acciones de capacitación ocupacional que se estimen convenientes e indispensables, no consultadas específicamente en el programa ordinario anual de becas.

Artículo 46°.- Si durante la anualidad a que se refiere la programación ha llegado a ser cierto que no se ocupará el total de las becas que se hubieren ofrecido para una determinada actividad de capacitación ocupacional, sea del programa ordinario o del extraordinario, el Servicio Nacional podrá reasignar tales becas en igual o distinto tipo y cantidad, a acciones consultadas en cualquiera de los programas indicados.

Artículo 47°.- Las acciones del programa ordinario y las del extraordinario de becas deberán ser difundidas mediante el comité pendiente llamado a concurso, a través de los mecanismos que contempla el sistema de orientación ocupacional del Estatuto.

La publicación del llamado a concurso deberá contener todas las especificaciones que sean necesarias para su acertada inteligencia, adaptándose en todo caso las medidas pertinentes para dar íntegro cumplimiento a lo establecido en el Estatuto.

Artículo 48°.- Los cursos de capacitación ocupacional a que se refiere este párrafo deberán desarrollarse fuera de la jornada de trabajo. Con todo, si las exigencias de aquellos hicieren necesario una disminución de ésta, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá otorgar la reducción de la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones, salvo el caso de que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

La reducción de la jornada de trabajo a que se refiere el inciso anterior no podrá exceder de 3 horas diarias.

Para los efectos de este artículo, toca al Servicio Nacional determinar si el curso respectivo tiene relación directa o no con las funciones y especialidades propias de la empresa .

Artículo 49°.- En su oportunidad, el Director del Servicio Nacional podrá requerir de los Ministerios, Servicios o autoridades que estime pertinentes quienes deberán proporcionarle, los antecedentes o elementos que estime necesarios para la confección de las programaciones ordinarias y las extraordinarias de becas.

Artículo 50°.- En la programación de becas se dará especial preferencia a las acciones solicitadas por las organizaciones sindicales de trabajadores a las cuales éstas aporten recurso materiales o humanos o colaboren, en cualquier forma, en su organización o ejecución. Todo esto, sin perjuicio de las prioridades establecidas en el artículo anterior.

Artículo 51°.- Los cesantes y los desocupados, para tener acceso al programa de becas de que trata este párrafo, deberán estar inscritos en la oficina Municipal de Colocación correspondientes a su domicilio. Sólo quedarán exentos de esta exigencia las personas que requieran capacitación para los efectos previstos en el artículo.

Artículo 52°.- Los empleadores no podrán adoptar medidas que limiten, entorpezcan o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir cursos de capacitación ocupacional.

Artículo 52°.- Los trabajadores en actividad que participen en una acción de capacitación ocupacional financiada por la Dirección Nacional podrán disminuir sus jornadas ordinarias de trabajo hasta en un 20 % de las mismas, en la medida en que estrictamente se requiera para seguir el curso, debiendo sus remuneraciones sin disminución alguna.

Artículo 53°.- Si las exigencias del curso de capacitación ocupacional requirieren de una disminución de la jornada de trabajo superior a la establecida en el artículo anterior, los trabajadores seleccionados podrán convenir libremente con sus empleadores la reducción necesaria.

Artículo 54°.- Las becas que otorgue la Dirección Nacional podrán ser totales o parciales incluyendo desde los gastos del curso hasta los de traslado y alojamiento, si correspondiere. La beca podrá también contemplar compensaciones en dinero en los casos previstos en el art. .-

Artículo 55°.- La Dirección Nacional podrá otorgar a los trabajadores en actividad que participan en los cursos de capacitación becas para los gastos del curso, traslado y alojamiento.



Podrá contemplar compensaciones en dinero en los casos de rebaja proporcional de remuneraciones.

Artículo 46º.- El valor de los programas financiados por el Estado podrá ser entregado directamente al organismo o Empresa que tendrá a su cargo el respectivo programa, según las normas que en cada caso se contratan con el Servicio Nacional.-

**NORMAS SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y  
NORMAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

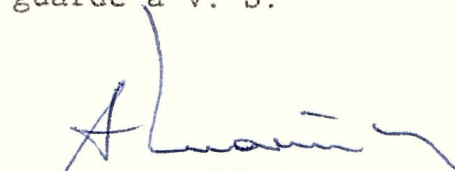


Santiago, 30 de noviembre de 1977.

SEÑOR CONSEJERO:

De orden del señor Presidente de la Comisión que estudia lo relativo a la negociación colectiva del trabajo, comunico a Ud. que la Comisión celebrará su próxima sesión ordinaria el martes 6 de diciembre venidero, de 15.30 horas en adelante.

Dios guarde a V. S.

  
Arturo Marín V.  
Prosecretario

AL SEÑOR  
CONSEJERO DE ESTADO  
DON PEDRO IBÁÑEZ OJEDA  
PRESENTE



COMISION ENCARGADA DE ESTUDIAR LA CONSULTA RELATIVA A LA  
NUEVA LEGISLACION SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA DEL TRABAJO.

Acta de la 5a. sesión, celebrada en martes 15 de noviembre de 1977.

La Comisión se reúne bajo la presidencia de don Juan de Dios Carmona y con asistencia de los Consejeros de Estado doña Mercedes Ezquerra y don Guillermo Medina. Excusan su inasistencia los Consejeros señores Carlos Francisco Cáceres y Pedro Ibáñez.

Asisten, además, especialmente invitados los señores Hugo Gálvez Gajardo, William Thayer Arteaga, Arturo Oyarzún Blest y Francisco Walker Errázuriz.

Actúa de Secretario el señor Arturo Marín.

) ----- (

El señor presidente ofrece la palabra a los personeros invitados, quienes expresan sus opiniones al tenor del siguiente temario que les fuera enviado con anterioridad:

- 1) el proceso de negociación y, dentro de él, el arbitraje y la huelga;
- 2) los mediadores, su origen y el rol que les correspondería;
- 3) la negociación en las actividades estratégicas y en las empresas del Estado;
- 4) la administración pública frente a la negociación,  
y
- 5) el papel de los comités de empresas y el de las comisiones tripartitas resolutivas.

CINTA N° 1.

1.

El señor THAYER.- Procuraré centrarme en dos o tres ideas que me parecen las más importantes.

Me preocupa la cuestión de la huelga porque, tanto de los debates que se han realizado como de las líneas de solución que se proponen, veo que se ha perdido un poco de vista lo que ella es en el fondo.

Para mí, desde el momento en que en un régimen económico se admite la ~~propiedad~~ <sup>empresa</sup> privada --esto es, se parte de la base de rechazar la concepción doctrinaria del socialismo de que no puede haber propiedad privada de medios productivos, o bien de que no puede haber empresa privada-- y, por otra parte, se supone estar en una etapa histórica en que también se admite la convención colectiva, la cooperación colectiva, la posibilidad de que los trabajadores concierten su acción para buscar una representación única, global de sus intereses, no pueden desconocerse dos derechos que son correlativos y consustanciales en cualquier régimen económico, como es la economía social de mercado, que acepta la propiedad privada: el derecho del empresario de cerrar la empresa y aplicar los capitales que administra a una finalidad que considere preferente, si la empresa ha sido antieconómica o anticomercial, o a otra zona de actividad; y el derecho correlativo de los trabajadores a concertar su decisión en el sentido de no continuar prestando sus servicios si las condiciones económicas y sociales de la empresa no satisfacen sus legítimas aspiraciones.

A este respecto, existe toda una gama de situaciones que conducen a que la legislación moderna haya estimado necesario, contra lo que algunos ~~piensan~~ piensan --respeto esas opiniones--, sacar el problema del marco de una simple presión de quién es más fuerte, para trasladarlo al marco de una regulación ~~legislativa~~ legal, sin desconocer el derecho del empresario de cerrar su empresa ni el de los trabajadores a suspender sus funciones.

Pero, por privada que sea la empresa, la ley, atendidas razones económicas, políticas o sociales, impide la interrupción intempestiva. Y no está de más recordar a este respecto lo que dispone el artículo 589 del Código del Trabajo: "En toda empresa, ~~esta~~ establecimien-

to o faena que registre más de diez obreros o empleados, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patrones o empleadores, ya de parte de los obreros o empleados, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en el presente Título."; se refiere al Título II del Libro IV. El principio fundamental es éste: existen razones políticas, económicas y ~~antagonas~~ sociales que, a medida que la empresa va adquiriendo mayor dimensión, hacen aconsejable que dicha ~~interrupción~~ → interrupción de sus labores no sea intempestiva de parte de unos u otros.

Por otro lado, cuando se trata de un servicio público, sea que esté manejado por una empresa fiscal, sea que se ~~haya~~ halle manejado por una particular, pero con una función pública --o sea, una tarea que no puede suspenderse, ni de parte de empleadores ni de parte de trabajadores, por tratarse de una función de requerimiento permanente--, la legislación tiende, de una manera u otra, a no aceptar ni la huelga ni el cierre de la empresa. Por ejemplo, en determinado momento puede estimarse que la Empresa de Agua ~~de~~ Potable es un mal negocio. Pero agua potable tiene que haber. Y, si la empresa tiene que seguir funcionando, no pueden admitirse ni su cierre ni la huelga de los trabajadores.

Entre estos dos ~~tipos~~ tipos de empresa --la netamente privada y la que cumple una función pública--, en la zona intermedia, van ocurriendo situaciones que también son intermedias: empresas que desempeñan funciones más o menos vitales en las que, si bien puede admitirse ~~que~~ que dejen de trabajar, debe cuidarse el cese de las labores, porque las consecuencias desde el punto de vista político, económico o social pueden ser muy graves. En el caso de la actividad del carbón, el actual Gobierno la ha continuado operando porque ~~representa~~ representa elementos de tipo social, e incluso de seguridad nacional, que aconsejan mantenerla en funciones. Pero podría cerrarse en determinado momento. Sucede también con el cobre: ha pasado a ser una empresa del Estado que, naturalmente, compete y comercia; pero puede llegar un momento en que el precio del metal rojo baje de tal manera que sea antieconómico continuar la producción, y la empresa paralice sus labores y cierre. Es concebible en cierto instante actuar en esa forma. Otra cosa es que se agoten los es-

fuerzas para impedir una medida de esa índole mediante mecanismos como la reanudación de faenas y otros.

Ese es ~~el primer elemento~~ el primer elemento ~~que~~ que deseo dejar en ~~claro~~ claro, para tenerlo presente.

Personalmente, considero que cualquier tipo de solución --y lo digo con el respeto que me merecen, desde luego, el Presidente de la República y el Ministro del Trabajo-- que implique postular una alternativa socialista desde el punto de vista de los trabajadores y liberal desde el ángulo de los empresarios, desequilibra todo el cuadro económico y social.

En cuanto al mecanismo de arbitrajes obligatorios, es cuestión de que el Gobierno se cargue un poquitito hacia un lado --tenemos experiencia al respecto en este país--: es la mejor manera para traspasar empresas del sector privado al estatal. Es cuestión de que el árbitro se incline un tanto hacia el aspecto ~~económico~~ económico del proceso: el empresario no se va a interesar; se va a ~~abandonar~~ abandonar la actividad privada; la va a tomar el Estado, llevándola hacia una situación de esa índole.

Quiero referirme también a los ~~mediadores~~ mediadores.

Para mí, la de los mediadores ~~debería~~ debería ser una función de encuadramiento. No me extenderé en muchos detalles. Pero creo que el mediador debería contemplarse como alguien que ojalá no sea mirado como posible árbitro: no alguien que ~~entre~~ entre al conflicto con la remota perspectiva de que en definitiva será el árbitro, sino el hombre que, actuando ante las partes que se hallan en conflicto, irá racionalizando los términos de la discusión: hasta dónde la petición resulta enteramente exagerada; en qué ~~medida~~ medida el ofrecimiento es desproporcionado; cuáles son los marcos que las leyes y otros mecanismos van señalando como un rango posible de discusión. El mediador ~~es~~ es tanto más eficaz cuando consigue, mediante su labor, acercar de tal manera los puntos de vista de las partes, que cada vez resulte más "comercial" someterlos al arbitraje que enfrentarlos a los riesgos de pérdida que implica la paralización o cierre. Si la situación se reduce a esos términos, la huelga

resulta enteramente inútil.

Tocante a las comisiones tripartitas, a mi ~~juicio~~ juicio, todo el proceso de la negociación colectiva debería llevarse al nivel de las grandes organizaciones sindicales y gremiales. A la decisión de la huelga debe ponerse la cortapisa de ~~esta~~ ser siempre votada empresa por empresa o por sector de trabajo, para asegurar que la resolución de suspender las relaciones laborales sea seria. Pero creo que ~~debemos~~ <sup>debemos</sup> aprovechar la ~~en~~ circunstancia de que la negociación ha estado suspendida para resolver el problema al nivel supraempresarial. Llevar estos problemas al nivel de múltiples conflictos parciales resulta absolutamente inadecuado e implica ~~retrotraer~~ retrotraer aquéllos a una etapa que debemos considerar superada.

En cuanto a los comités de ~~empresas~~ <sup>empresas</sup> empresas, diré solamente que debe ~~distinguirse~~ distinguirse entre organismos de negociación y de participación. Los comités de empresas son organismos de participación que se integran exclusivamente por un cuadro orgánico de unidad productiva, que es la empresa. Los organismos de negociación operan en un plano de igualdad, en un terreno ~~de~~ sustancialmente de fijar las posiciones en que se entra a la competencia. En cambio, los organismos de ~~participación~~ participación fijan las condiciones en que una empresa es capaz de mejorar su situación.

Eso es todo.

El señor CARMONA (Presidente).- Muchas gracias, señor Thayer.

Tiene la palabra el señor Gálvez.

El señor GALVEZ.- En esta materia, creo que es importante destacar que no existe sólo <sup>un</sup> el proceso de negociación típico y tradicional que conduce a <sup>un</sup> el conflicto o a la huelga como forma de solución cuando ~~no~~ ya no hay alternativas. También tenemos la nueva forma de negociación ideada por el Gobierno que consiste en reunir a las partes en comisiones tripartitas, no necesariamente en el momento en que expira el contrato o se va a pactar un nuevo convenio colectivo, sino como un proceso de regulación o de normalización de <sup>una</sup> la actividad que, en un momento dado, se estima que necesita la fijación de normas mínimas. ~~Hay que tomar en~~ Hay que tomar en



cuenta que la negociación pactada con motivo del conflicto colectivo y al término de un contrato generalmente tiene lugar en un estado de ánimo que, por la situación de las partes, es bastante tenso y que suele estar ~~basado~~ <sup>influenciado</sup> por factores muy ajenos a las materias que se están discutiendo, no sólo económico-sociales, sino ~~que~~ también de tipo político. Me parece, entonces, que es una buena alternativa, ya que se traducirá en normas que regularán determinada actividad en el momento que se considere más adecuado. Por lo tanto, la comisión tripartita no es la mera reunión de tres partes, como impropiamente se ha dicho, sino un proceso que se lleva a cabo con la tuición del Estado, como una especie de árbitro, y en el que se logra acuerdo o, en ~~xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx~~ el caso opuesto, ello se obtiene con la promulgación de una resolución de la autoridad.

También es importante tomar en cuenta que los conceptos han evolucionado desde hace largo tiempo y ha cambiado la forma de actuar. En los países subdesarrollados se ha producido un desequilibrio distinto del que existía inicialmente, cuando no se permitía organizarse a los trabajadores y su situación era muy débil frente a los dueños de las empresas, quienes tenían un gran poder económico y una gran influencia en todas las actividades. En la medida en que se aceptó la intervención de los sindicatos y la participación del Estado, con toda una serie de mecanismos, se restableció el equilibrio natural en que debían pactar y negociar las partes. Pero las federaciones y confederaciones de asalariados que pactaban ya a nivel nacional condujeron a que en un momento dado se rompiera la equiparidad y a que fueran mucho más poderosas que cualquier empresa y que pudieran hacerlas quebrar --aun cuando no lo quisieran-- motivados por otro tipo de razones.

El Estado nunca podrá sustraerse, entonces, a esa circunstancia y permitir que ocurran esos hechos, porque representa el interés de la comunidad, que no está representado directamente en la discusión, y ~~que~~ <sup>que</sup> haya fuentes de trabajo y se produzcan bienes y servicios. Luego, la función del Estado es siem

pre la de defensor del bien común, o de los trabajadores, si existe un desequilibrio, o de la empresa, cuando su capacidad económica no permite dar lo que los trabajadores aspiran, por muy justo que sea, pues ello puede conducirla a la quiebra, con toda la secuela de cesantía y de falta de bienes y servicios. Por consiguiente, el Estado tendrá que estudiar cada día más la forma de intervenir y de actuar en busca del equilibrio y la justicia dentro de las normas que regirán la actividad laboral.

Hemos visto que esa actuación ha sido cada vez más invasora en la evolución de nuestra legislación: desde los casos en que se atenta contra la vida y la salud de la población, en el Código del Trabajo, hasta la Ley de Seguridad Interior del Estado, pasando por la intervención señalada en la Ley de Reforma Agraria, de triste recuerdo, en que la simple paralización, utilizada malamente, provocaba, más que una solución, un conflicto <sup>para la producción de bienes</sup>.

Creo que el Estado, en esas situaciones, puede tener dos ~~formas~~ maneras de intervenir: Las comisiones tripartitas, que evitan los conflictos sobre la base de llamar a las partes antes de que se produzcan y dictar ~~las~~ normas superiores a las de la legislación mínima vigente; y los arbitrajes, en que lo ideal es que tengan lugar por el común acuerdo de las partes, a pesar de que éstas pueden tener suspicacias, porque se trata de alguien que viene "de afuera".

Lo tradicional en nuestra legislación ha sido que el árbitro lo designe el Ministerio del Trabajo; pero pienso que no tiene por qué asumir esa responsabilidad el Estado. ¿Por qué no podrían hacerlo los tribunales del trabajo, a requerimiento de cualquiera de las partes o de la autoridad?

Ahora, tenemos que pensar que será un árbitro absolutamente distinto del común y corriente y que, por lo mismo, no puede ser cualquier persona. Debe tratarse de alguien que dé garantías de seriedad, de imparcialidad, recto y equitativo, y que mire con mucha ~~comprender~~ los planteamientos sociales que puedan

hacer los trabajadores y los económicos que haga presente la empresa. Me inclino, entonces, porque los tribunales del trabajo intervengan en la designación, ya que en este instante tienen un papel mínimo en la justicia social y simplemente conocen de problemas de despidos injustificados, reclamaciones o ~~negociaciones~~ <sup>situaciones</sup> ~~de~~ salariales. Pienso, eso sí, que la lista de quienes se desempeñarían como árbitros tendría que ser confeccionada al nivel de la Corte Suprema. Ojalá que el Gobierno no participe directamente en estas decisiones. →

(sigue 8.)

REPUBLICA DE CHILE  
CONSEJO DE ESTADO

Porque creo que, en la ~~misma~~ medida en que el Gobierno es quien ~~nom~~ nombra el árbitro y tiene absoluta libertad para designarlo, se echa encima un problema y una responsabilidad, y normalmente va a ser motejado de falta de confiabilidad por uno u otro, según como se califique su actuación.

En determinados casos la huelga, para mí, es un hecho más que un derecho; es un hecho que se produce. Mi experiencia a este respecto es la de que es mucho mayor el número de huelgas ilegales que el de huelgas legales. Entonces, no es que consagremos un derecho, sino que se someten los trabajadores a todo el mecanismo y llega el momento en que se aburren de ~~este~~ éste y simplemente --por un problema que afecta a un grupo importante de aquéllos; a veces, por factores insignificantes, por el despido de un trabajador, por solidaridad con él-- se produce una paralización, se produce una huelga.

Luego, pienso que, frente a la huelga, hay que actuar con mucho realismo, y no ~~pensar~~ pensar que porque ~~ella~~ ella se prohíbe no va a existir. Sería como suponer que por decreto se puede acabar con todas las enfermedades. Lamentablemente, no es así en el campo social. Las huelgas, para mí, son un hecho real. Y, si este hecho se va ~~a~~ a producir --sea por las razones señaladas denantes, que no dejan de tener bastante peso; sea por otras--, también llega un momento en que debe pesarse en la balanza hasta dónde es admisible obligar a los trabajadores a que laboren en ~~las~~ condiciones que ~~ellos~~ ellos no quieren y en qué medida a una empresa puede obligársele a trabajar en condiciones que no puede ~~soportar~~ soportar financieramente.

Entonces, eso va a conducir, obviamente, a la paralización --no hablaré de la huelga--; se traducirá en el hecho en la paralización de las faenas de determinada empresa.

Por consiguiente, pienso que debería existir un mecanismo jurídico que ~~buscara~~ buscara la forma de solución. Este mecanismo tendrá que ser ~~absolutamente~~ absolutamente distinto, según la importancia que ~~le~~ tenga para la vida económica o social

B.

del país la paralización de una actividad.

Se ~~han~~ ha planteado, para el caso en que el Estado considere vitales las actividades suspendidas y sea preciso e imperioso reanudar en forma urgente las faenas, el mecanismo de la intervención, que es el clásico en nuestra legislación, por distintos canales. Pero vuelvo a lo señalado en un comienzo: ¿Por qué no pensar en que la ~~reanudación~~ reanudación ~~se~~ la decrete un tribunal y no el Gobierno? ¿Por qué no pedírse-la al respectivo juez del trabajo? ¿Por qué no llevar todos los antecedentes, en representación de la colectividad, del interés común de los ciudadanos que está envuelto, para solicitar que mediante una orden judicial se reanuden las faenas en tales o cuales condiciones y que esto lleve, entonces, a la designación de alguien que actúe como mediador y que procure resolver el conflicto?

Muchas veces he pensado que nosotros, siendo los que participamos en las actividades de relación ~~entre~~ entre trabajadores y empresarios, nos olvidamos de los mecanismos jurídicos y buscamos el procedimiento más simple: un decreto de reanudación de faenas, que ~~sea~~ imperativamente, ~~sin~~ sin preámbulos, ordena continuar éstas; o un decreto de intervención.

Creo en la reanudación de faenas decretada con la intervención de los tribunales del trabajo, pensando en ~~darles~~ <sup>darles</sup> una nueva dimensión, en darles una participación en los problemas colectivos del trabajo. Hoy día están solamente abocados a la casuística; no tienen ninguna injerencia a este respecto. Y todos los gobiernos estiman que ellos deben ~~así~~ asumir la función de decir qué es lo justo en materias sociales y en cuestiones laborales. Opino que la misión de los jueces, por vocación y por profesión, ya que están capacitados para resolver problemas tan delicados como los referentes a la vida familiar, al matrimonio, etcétera, debe ser, cuando se especializan en las áreas de las relaciones humanas y laborales, la de aportar una experiencia que no va a tener gobierno alguno, por muy estable que sea.

En resumen, sugiero que, dentro de los mecanismos que pudieran estar estudiándose, se consigne la participación más activa

10 1

C.

de los tribunales del trabajo en todo lo referente a las relaciones laborales: negociación ~~individual~~ colectiva, designación de árbitros, intervención en los casos en que se estime que la huelga está causando daño o detrimento. Naturalmente, reconozco que habrá casos de extrema urgencia --y en eso estimo indispensable también la acción del Estado--, en que ciertas actividades muy especiales no van a poder esperar que se produzca un debate, sino que deberán reanudarse de inmediato. Si mañana se produce una paralización que afecte gravemente a la ~~la~~ población, a ~~los~~ los intereses vitales del país o a la seguridad nacional, obviamente que subsistirán el decreto de reanudación de faenas y las facultades del Ejecutivo para intervenir en el conflicto.

Ese es, en líneas generales, el planteamiento que deseaba hacer a la Comisión. Y, tal como lo ha sugerido el señor Presidente, procuraré ordenarlo, para exponerlo en forma más razonada, ya que ahora, obviamente, me he limitado a la ~~improvisación~~ improvisación.

Sin embargo, quiero una vez más llamar la atención especialmente a la importancia que para mí podría tener dar injerencia a los tribunales del trabajo, sacarlos de la situación en que hoy día se encuentran. ~~Porque~~ Porque, por ejemplo, muchas veces lo que está en juego en un conflicto colectivo o en una paralización de faenas suele ser más importante, desde el punto de vista patrimonial, que lo que está resolviendo un juez de letras o la Corte Suprema, ya que en determinado momento puede estar en juego casi toda la estabilidad o toda la actividad de una zona o región. Y disponemos de tribunales del trabajo a los que tenemos reducidos --repito-- a resolver problemas que no ~~guardan~~ guardan ~~relación~~ <sup>relación</sup> diría yo, con la importancia que en la vida moderna tienen todas estas cuestiones que dicen relación ~~con~~ <sup>con</sup> las actividades de las ~~empresas~~ <sup>empresas</sup> y de los trabajadores; importancia no sólo para ellos, sino para el país, para la pacificación y para dar tranquilidad y seguridad de que las decisiones que se ~~se~~ <sup>se</sup> toman son ~~justas~~ justas, adecuadas, ~~siendo~~ <sup>siendo</sup> sido debidamente ponderadas y no son impuestas por las ~~empresas~~ <sup>empresas</sup> organizaciones mediante su poder ~~de~~ <sup>de</sup> presión o, a veces, por el gobierno, ~~por~~ <sup>por</sup> la necesidad en que se ve en cierto instante de enfrentarse con una dificultad y ~~buscarle salida~~ <sup>buscarle salida</sup> buscarle salida.

Ch

Tal vez una serie de mecanismos preventivos considerados dentro de toda ~~la~~ la legislación pueda llevarnos a suprimir la huelga.

Ahora, si la huelga se va a ~~considerar~~ considerar un derecho, como lo estiman algunos autores, yo diría que, de tener tal carácter, no escapa a lo que es propio de todo derecho: está sometida, como todos los derechos de ~~ninguna~~ cualquier persona, de cualquier organismo, a las necesidades sociales superiores de la nación. Y está y debe estar sometida en su aplicación a una debida y adecuada reglamentación. Por ejemplo, el derecho de propiedad, no ~~sin~~ obstante reconocerse, ha sido reglamentado: por consideraciones de orden social, se limita, llegándose en la práctica, no diré a desconocerse, pero sí a atribuírsele una importancia secundaria; y esto --repito-- atendidos factores mucho más importantes para la comunidad o para el Gobierno.

Ese es mi punto de vista.

señor OYARZUN.- Señor Presidente, la exposición de los señores Thayer y Gálvez me ahorra muchos comentarios, porque participo absolutamente de la idea de que la huelga no debe ser suprimida. Parto de la base de que es un derecho natural; es un hecho que no puede crearse en la ley y tampoco puede suprimirse: es anterior ~~la ley~~. Pero sí debe ser reglamentada, ya que me parece evidente la existencia de ~~actividades~~ actividades especiales, como las que dicen relación a la seguridad nacional o en el caso de las Fuerzas Armadas, en que no podríamos aceptar este derecho.

A mi juicio, el Código del Trabajo, como dijo el ~~señor~~ Thayer, no es tan malo, a pesar de estar vigente desde 1931. Necesita, evidentemente, de una reforma y una actualización; pero contiene disposiciones que hoy día aparecen mucho más avanzadas que las leyes que se han dictado con posterioridad.

Me he preocupado mucho del derecho de huelga, por una razón de principio. Los derechos y los deberes, tanto de los trabajadores como de los empresarios, tienen que funcionar, no sobre la base de las normas estrictas de detalle de la ley, sino de un proceso de equilibrio entre el capital y el trabajo, que es lo que protege el Código ~~del ramo~~ (del ramo) y que nace en el Tratado de Versalles. En cualquier empresa o grupo de empresas

está perfectamente establecido y diseñado el factor capital --es algo que uno poco menos que <sup>la</sup> no puede tocar--; pero no ocurre lo mismo con el factor trabajo y, por eso, es necesario que exista la organización sindical. De otro modo, por muy grande que sea el espíritu de justicia de los ejecutivos de la empresa, no existirá igualdad ni respeto recíproco.

Por otra parte, me parece que hay que cambiar el concepto de mediación en el que el "Papá Estado" resolverá todos los problemas; porque, si bien representa a los intereses generales de la comunidad, su acción la aplican funcionarios que tienen sentimientos, simpatías o antipatías y que toman en cuenta también factores políticos. Es necesario, entonces, buscar las causas y reglamentar la ley sobre la base de ellas.

La mayoría de las huelgas, como dijo muy bien el señor Gálvez, han sido ilegales. ¿Por qué razón? Por los factores políticos y porque los servicios del trabajo, a los que pertenecí durante muchos años, estaban politizados, y eso desquició el sistema. Fui presidente de la <sup>Comite de Conciliación</sup> Comite de Conciliación de Santiago, y recuerdo la lucha que tuve que librar ante las decisiones de los servicios del trabajo, que no siempre estaban influidas por consideraciones técnicas, legales, de justicia social o de conocimiento.

En este mismo proyecto <sup>se le da</sup> se da a los mediadores facultades omnímodas, pues resuelven en forma inapelable la legalidad, la justicia o la injusticia de algún planteamiento que hayan hecho los sindicatos. ¿Qué razón puede haber en la ley para que no proceda recurso ~~administrativo~~ administrativo o judicial alguno en contra de una resolución del mediador? Pienso que <sup>conviene de que los sindicatos</sup> hay que cuidar ~~que~~ no se transformen en la segunda instancia de un conflicto, porque es imposible que en la primera se resuelvan los problemas si las partes saben que viene otra etapa. El proceso de conciliación fracasó estrepitosamente en las juntas correspondientes, porque era un mecanismo burocrático que citaba a tres audiencias a las partes durante quince días y al final les decía lo que podía haberles expresado al entrar a la primera.



En la industria del cuero y del calzado hemos tenido 22 años de paz entre la industria y la Federación. ¿A qué se debe? Da la coincidencia de que es un ejemplo típico. El actual Secretario General de la Federación lo era también en 1955 y los representantes de los empresarios han sido precisamente los mismos. Entonces, ¿por qué se cambiaron? Porque se cambió el efecto por las causas. Para que la gente, por lo tanto, no haga un uso político o indebido del derecho de huelga, es necesario que las condiciones de contratación las lleven a tener un sentido de responsabilidad frente a esa medida, y ante los métodos de conciliación. Se evitarían muchas paralizaciones, por ejemplo, si en las actas de avenimiento, en los fallos arbitrajes, en los convenios colectivos, fuera obligación señalar, no sólo los plazos de vigencia, sino la forma como se prorrogan o se desahucian, y si esto último es total o parcial. En todo caso, sólo se producirían conflictos que fueran reales.

Estoy totalmente de acuerdo con el señor Gálvez en que deben ser los tribunales los que resuelvan estos problemas, porque actuarían siempre con un criterio de tales, en tanto que el Gobierno siempre enfrentaría reacciones a favor o en contra debido a que <sup>procedería</sup> ~~actuaría~~ con un criterio político y se pensaría que llevaría la mejor parte el que tenga vinculaciones con él en el caso de que, a falta de acuerdo, nombre a una persona.

A mi juicio, los mediadores deben actuar a petición de parte y no por propia iniciativa, como dice el proyecto de ley, que les atribuye la facultad de revisar o revocar los acuerdos a que pudieran llegar las partes. Lo lógico es que, si hay <sup>algún</sup> ~~algún~~ descontento, recurra a los tribunales.

A la reanudación de ~~estas~~ faenas, por otro lado, se le da un alcance que no sé hasta qué punto puede chocar con la garantía que suponemos que siempre estará en la Constitución; el derecho al trabajo. Creo que se desquicia la legislación cuando en una reanudación de faenas se obliga a la gente a ir a trabajar si no está de acuerdo con las condiciones en que debe hacerlo. Hay una serie de factores que sería necesario considerar más en detalle.

En cuanto a las comisiones tripartitas, considero que tienen una función importante mientras están suspendidas las negociaciones colectivas; pero, una vez que éstas cobren todo su vigor, quedarán reducidas a dictar resoluciones respecto de gente que no tiene poder de negociación. Por ejemplo, he observado que en este momento hay algunos ~~los~~ gremios que no desean ir a estas comisiones tripartitas, no porque estén en contra de ellas, sino sencillamente por el temor de que esos organismos tomen acuerdos que puedan afectar los derechos que ellos tienen en sus convenios colectivos.

En fin, este problema es mucho más complejo de lo que parece a primera vista. No quiero abusar de la paciencia de quienes me están escuchando. Pero deseo insistir fundamentalmente en el hecho de que la mediación debe ser reglamentada en condiciones tales que opere, por citar un ejemplo, en cuanto a los conflictos laborales producidos por primera vez y que, en consecuencia, ~~necesitan~~ necesitan de ~~un~~ alguien que los conduzca. O podrían ir también a los mediadores los casos en que haya un desahucio total del convenio colectivo; en este evento, es muy probable que el mediador vaya a insistir. En los demás casos, creo que este último debe actuar a petición de parte. Considero que lo más funesto es que, cuando dos partes están discutiendo, ~~llega~~ llegue un tercero que, por mucha autoridad legal que tenga, sólo perturbará. Porque, cuando llega el tercero, las partes <sup>se</sup> no tratan de convencerse recíprocamente, sino que procuran convencer al mediador. Y eso es lo que produce el desquiciamiento de la mediación.

Eso sería en términos generales, señor Presidente. Y me comprometo también a hacer llegar algunas observaciones mucho más concretas respecto de la materia en estudio.

El señor ~~WALKER~~ WALKER.- ~~Quiero~~ Quiero agradecer al señor Presidente la oportunidad que se me brinda de dar una opinión. Trataré de ser lo más breve posible, anticipando que en muchos de los aspectos planteados coincido con los señores Gálvez y Oyarzún. Y me ceñiré estrictamente a la pauta que tuvieron a bien hacerme llegar.

En cuanto al primer punto, El Proceso de Negociación y, dentro de él, el Arbitraje y la Huelga, me parece que hay en el anteproyecto de Código del Trabajo ~~un~~ un gran vacío: se confunde el concepto de "conflicto" con el de "negociación colectiva". Yo diría que los Códigos modernos --y estuve revisando ocho o diez textos actuales-- distinguen entre un procedimiento de convenio y un procedimiento de conflicto; son dos cosas total y absolutamente diferentes.

Tocante a los conflictos, remitiéndome a las legislaciones modernas, debo expresar que unas aceptan la huelga con un sentido muy amplio, otras la prohíben y otras la aceptan y la prescriben. Las estadísticas muestran --y me parece que en situaciones de normalidad constitucional-- que, generalmente, donde más huelgas hay es en aquellos ~~países~~ naciones que disponen de una legislación rígida a este respecto; por lo tanto, tienen menos huelgas los países donde existe una legislación más flexible.

En ese sentido, yo sería partidario de aceptar la huelga en situaciones excepcionales, como una excepción a la ~~norma~~ norma general: única y exclusivamente como una ~~situación~~ situación ~~excepcional~~ excepcional.

Concerniente al arbitraje, creo que, si se acepta ~~la huelga~~ el derecho a huelga, ~~en~~ aquél no puede ser siempre obligatorio: puede haber algunas ~~en~~ situaciones con arbitraje obligatorio y otras con arbitraje ~~voluntario~~ voluntario, dependiendo uno u otro de las circunstancias.

Respecto del punto Características de los Mediadores y su ~~origen~~ origen o procedencia, y rol que les corresponde, en gran parte concuerdo con el planteamiento del señor Oyarzún. Y, en ese sentido, veo primero al mediador cuando hay conflicto; no cuando existe un ~~procedimiento~~ procedimiento de negociación por la vía del convenio y no hay conflicto. Habiendo conflicto, estimo que es necesario el mediador, sea por acuerdo de las partes o a petición de una de ellas. Considero --y es aquí donde ~~está~~ con

cuerdo con el señor Gálvez-- que en ese caso podrían intervenir los jueces del trabajo, para los efectos de nombrar al mediador.

En cuanto a los mediadores, me parece que no deben ser funcionarios estatales. Primero, porque no hay fondos para pagarles. Tienen que ser ~~ser~~ personas de alto nivel, que deben ser pagadas por las partes en conflicto.

¿Qué rol corresponde a los mediadores? Coincido con el señor Oyarzún ~~en~~ en que la tendencia es a hacer al mediador sinónimo de conciliador. La OIT usa más el término "conciliador" que la palabra "mediador", entendiéndose por conciliador o mediador un tercero ajeno a la ~~la~~ negociación que trata de poner de acuerdo a las partes y propone una solución. En todo caso, estoy totalmente con el señor Oyarzún en cuanto a las <sup>circunstancias</sup> ~~condi-~~ ~~ciones~~ en que uno u otro debe actuar.

Tocante a las actividades vitales para la seguridad ~~de~~ de la nación, insisto en el ~~dist~~ distingo entre negociación y conflicto. Estimo posible la celebración de convenios en cualquier actividad. Factibilidad de conflicto que lleve a la huelga: en este caso podría haber una restricción que llevara a cabo el arbitraje obligatorio.

Concerniente al punto Administración Pública frente a la Negociación, me parece que la de ese sector debe ser una tarea técnica. No estoy de acuerdo en que sean funcionarios públicos ni los mediadores ni los árbitros. Sí ~~debe haber~~ en que haya un servicio pequeño de la Dirección del Trabajo que lleve el registro de los convenios, que siga la política en la materia, pero que no intervenga ~~directamente~~ en forma directa en los conflictos propiamente tales. Tanto los conciliadores como los mediadores y los árbitros deben ser personas versadas y, en lo posible, designadas de común acuerdo por las partes, con intervención judicial.

La señora EZQUERRA.- El punto ~~segundo~~ cuarto se refiere a si dentro de la Administración Pública procedería la negociación colectiva.

El señor WALKER.- Ya.

A este ~~respecto~~ respecto, me correspondió participar, en el Ministerio del Interior, en una ~~Comisión~~ Comisión sobre la agremiación en el sector público que funcionó el año pasado. Y la posición que planteé en dicha oportunidad es la misma que expongo hoy.

Creo que, en términos generales, debe haber negociación en la Administración Pública. Distinta de la del sector privado; pero debe existir. Si no, habrá conflictos.

El señor Gálvez se refirió a las estadísticas. Sobre el particular, tenemos estudios en que constan antecedentes acerca del número de huelgas que hubo hasta el año 1973. Y, en ese sentido, cabe llamar la atención hacia el hecho de que donde más huelgas hubo fue en el sector público. En consecuencia, algún tipo de negociación debe existir. Y ésta --insisto-- tiene que ser ~~distinta~~ distinta de la del sector privado; y, en algunos ~~casos~~ casos, debe restringirse la huelga.

Ahora, en cuanto a restricciones absolutas de la huelga, tiendo a ser escéptico respecto de los resultados. Entre otras cosas, porque creo que, al negarse ~~la~~ la huelga, aparecen otras formas de paralización que son tanto o más perjudiciales que la huelga.

La señora EZQUERRA.- Trabajo lento.

El señor WALKER.- Claro. Incluso, el trabajo perfeccionista, que es típico en algunos países europeos. En eso, entonces, hay que tener cuidado.

El señor CALMONA.- ¿Y en el caso de la Administración Pública, respecto de los beneficios y las remuneraciones?

El señor WALKER.- En primer lugar, pueden negociarse materias distintas de las remuneraciones. En cuanto a estas últimas, en un momento de gran inflación como el actual, su fijación por ley parece ser adecuada, pero la tendencia muestra que hay cierta flexibilidad. Es decir, podría haber una fijación mínima por ley y que las partes pudieran negociar las condiciones de trabajo. El punto principal es que la negociación del sector público no se refiere --repito-- exclusiva-

mente a las remuneraciones, sino que también existen otros asuntos importantes.

En cuanto a lo que planteaba el señor Gálvez, hay que tener claro que los aspectos jurídicos de un conflicto deben ser materia de los tribunales, como asimismo la designación de los mediadores o de los árbitros, si no hay acuerdo entre las partes, en lo que estoy de acuerdo con los señores Oyarzún y Gálvez.

Coincido, además, con el señor Thayer en que los comités de empresa no son ~~organismos negociadores de participación~~ negociación, sino de participación, pero pueden complementar a los convenios en ciertos y determinadas aspectos relativos a las condiciones de vida, de trabajo, de bienestar, de seguridad.

señor GALVEZ.- Tengo algunas observaciones adicionales.

Cuando se habla de que los mediadores o los árbitros sean designados por los tribunales, si no existe acuerdo entre las partes, pienso en una magistratura del trabajo de un nivel mucho más alto que el que tiene en este instante y que tendrá en un momento determinado alguna <sup>de arbitraje</sup> ingerencia o tuición sobre el fallo que se dicte, pues de esa manera se deja la posibilidad de una instancia para ~~analizar~~ analizar algunas materias que puedan ser motivo de derecho. Eso da un resguardo para el mantenimiento de la legalidad general, ya que, si ahora el árbitro se equivoca, nadie puede revisar el fallo, ni siquiera el propio Ministerio del Trabajo que lo designó.

En lo relativo a la Administración Pública, hay que dejar constancia de algunas observaciones, no ya de orden doctrinario, sino de realismo. La Administración puede hacer peticiones, y siempre las ha hecho, por intermedio de sus respectivas organizaciones, pero no puede entrar en negociaciones con el Estado. Esa válvula no puede abrirse, porque, en un régimen jurídico normal, <sup>esto</sup> será siempre ~~motivo para un pleito~~. El Gobierno no podría resolverlo, sino que tendría que llevarlo al Parlamento, el que le diría que no tiene nada que ver con lo que hizo, pues <sup>tiene</sup> tiene soberanía para discutirlo. Creo que eso también va un poco en contra

de la ~~una~~ concepción del Estado, ya que se supone que algunas <sup>de</sup> razones tendrá --normalmente, de tipo económico o financiero-- para no satisfacer totalmente las necesidades de sus servidores. Desde un punto de vista objetivo, me parece que abrir las negociaciones en la Administración Pública puede conducir a un "callejón sin salida". Si la Administración paraliza, estaría ampliamente justificada la reanudación de faenas y el mismo Estado tendría que echar mano a esta herramienta para ordenar que se vuelva a las actividades. También debo hacer presente --refiriéndome, ahora sí, al Código del Trabajo-- que tampoco estoy de acuerdo con el sistema de organización gremial que se plantea en el anteproyecto, porque lo creo un disparate.

El señor CARMONA.- Esa sería materia de otra consulta.

Agradezco mucho la gentileza que han tenido de concurrir y de formular estas observaciones.



COMISION ENCARGADA DE ESTUDIAR LA CONSULTA RELATIVA A LA  
NUEVA LEGISLACION SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA DEL TRABAJO.

Acta de la 6a. sesión, celebrada en miércoles 16 de noviembre de 1977.

La Comisión se reúne bajo la presidencia del Consejero don Juan de Dios Carmona y con asistencia de los Consejeros señora Mercedes Ezquerria y señor Guillermo Medina. Excusan su inasistencia los Consejeros señores Carlos Francisco Cáceres y Pedro Ibáñez.

Asisten, además, especialmente invitados, los señores Armando Aguirre, secretario general de la Confederación de Trabajadores del Cuero y del Calzado, y don Bernardino Castillo, presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre.

Actúa de Secretario el señor Arturo Marín.

) ----- (

El señor presidente ofrece la palabra a los dirigentes sindicales invitados, quienes expresan sus opiniones al tenor del siguiente temario que les fuera hecho llegar con anterioridad:

- 1) el proceso de negociación y, dentro de él, el arbitraje y la huelga;
- 2) los mediadores, su origen y el rol que les correspondería;
- 3) la negociación en las actividades estratégicas y en las empresas del Estado.
- 4) la administración pública frente a la negociación,  
y
- 5) el papel de los comites de empresas y el de las comisiones tripartitas resolutivas.



TRANSCRIPCION DE CINTA N°2, COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA.

Miércoles, 16 de noviembre de 1977.

El señor CARMONA.- Se abre la sesión.

Agradezco la presencia de nuestros invitados. Para nosotros es muy importante su opinión respecto del tema que nos preocupa, que es un estudio sobre un proyecto de decreto ley sobre la negociación colectiva y una enmienda al Libro III del Código del Trabajo.

El señor CASTILLO.- Quien ha sido un dirigente "tradicionalista", podríamos decir, y que arrastra la carga de la poca formación del dirigente sindical, se turba un poco ante el enfoque que se quiere dar a la negociación colectiva y el futuro que él desearía.

Creo que ella debe mantenerse desde todo punto de vista, porque parte de un principio básico que es el intercambio de las partes; hay diálogo, conversación. A mi juicio, debe ser amplia y abierta, donde las dos partes no oculten nada. Antes se partía con la presentación de un pliego de peticiones que excedía las posibilidades de la empresa y ésta, por su lado, se guardaba de dar a conocer su verdad, de manera que se partía con un engaño recíproco. Este proceso tiene que ser sincero en la nueva negociación, con todos los antecedentes que se tengan a la mano para negociar, de manera que recomendaría fe y honestidad; que fuera "cristiana y humanista", para utilizar una expresión muy socorrida; y que el Estado proteja y ayude al trabajador.

Los fracasos anteriores se debieron a que el trabajador no contaba con una asesoría que lo capacitara para comprender a su contraparte y ello muchas veces determinó que los dirigentes mediocres llevaran a los trabajadores a la huelga, que es un instrumento necesario, pero cuando no hay posibilidades de solución.

Mi punto de vista es que deben mantenerse los moldes tradicionales de negociar y dialogar y que ambas partes deben partir con un concepto de fe en el trabajador, el despo-

seido, aparte que el Estado debe ayudar a este último.

El señor AGUIRRE.- Es la segunda vez que me permito expresar mi opinión sobre el tema, ya que lamentablemente no hay oportunidades para tratarlo más a fondo.

A medida que pasa el tiempo, más me abismo de que pueda concebirse en Chile un proyecto de esta especie, en términos generales. Cualquiera que hayan sido los defectos del movimiento sindical, no se justifica la restricción que la nueva orientación del Gobierno ha impuesto a la libertad sindical, ya que se coarta a una parte importantísima del desarrollo de la nación que son los trabajadores organizados.

Respecto de los trabajadores me refiero fundamentalmente a los obreros, entre quienes hay escasamente hombres y mujeres que hayan terminado la educación básica y, como excepción, han llegado a humanidades, de manera que hay muchos anal-fabetos y semianalfabetos. Para mí, el sindicato es la escuela donde ellos aprenden lo que es la unidad, la solidaridad, la cooperación. Hoy día vemos con mucho agrado que los trabajadores pueden terminar sus estudios básicos en su propio domicilio, con sus propios textos y ayudados por el Estado gracias al impuesto adicional. Es necesario que tengan una educación elemental para que puedan pasar al eslabón siguiente, que es la capacitación ocupacional y que, por último, lleguen a la universidad.

La primera cuestión, entonces, es dar preferencia a los trabajadores en su capacitación y acceso a la cultura, ya que de la misma manera en que las empresas se asesoran por profesionales --abogados, economistas, contadores-- los trabajadores también lo necesitan para tratar de igual a igual con la empresa, pero sus medios económicos no lo permiten.

Es esencial para este proceso de la negociación, entonces, que se garantice la posibilidad de que los trabajadores se organicen, sea por ramas de actividad económica --a nivel nacional, regional o provincial--, sea en su industria. De ese modo se tendrá a las directivas con un grupo organizado y responsable frente a este otro poder que es el de la riqueza, el ca

pital y, como dijo Bernardino Castillo, podrá discutirse con las cartas sobre la mesa y sin reservas.

Así como las organizaciones empresariales deben ser fuertes y organizadas, también deben serlo las sindicales, a fin de que todos respondan por los compromisos pactados. Desde ese punto de vista, entonces, creo que la negociación colectiva debe ser amplia.

Tampoco debe entenderse, como dice el proyecto, que las actas de avenimiento o las sentencias arbitrales tengan una duración de dos años. Uno de los errores del pasado fue que los sindicatos presentaban los pliegos de peticiones --con toda la limitación que implicaban las juntas de conciliación--, salía el avenimiento o la sentencia arbitral y desaparecía la actividad del sindicato, hasta que unos pocos meses después se seguía con el pliego de peticiones, que muchas veces contenía puntos que ya se habían obtenido antes y que por una palabra o una coma no se cumplieron.

Me parece que la negociación colectiva debe llevarse a cabo entre organizaciones fuertes y poderosas de trabajadores y de empleadores y las mismas partes deben quedar encargadas, durante la vigencia del avenimiento o convenio, de interpretarlo, mejorarlo y perfeccionarlo, ya que de un año a otro se echan raíces y muchas veces se pierde el sentido natural.

Considero, además, que no debe intervenir el Estado, ya que sus representantes serán seres humanos, con las mismas bondades y defectos de todos, quienes estarán siempre siguiendo las orientaciones del Gobierno de turno. En las juntas de conciliación, en cambio, el Presidente no tenía derecho a voto y se esforzaba por lograr la conciliación o el avenimiento de las partes, pero cuando una ley se lo concedió tuvo que hacer lo que determinaba el Gobierno.

Reitero que las organizaciones sindicales deben ser fuertes y poderosas, con las mismas oportunidades que tienen los empresarios para lograr educación y cultura --en el caso de los trabajadores-- y así podrá llegarse a una negociación amplia,

directa, franca y de acuerdo con la realidad. Desde este punto de vista, no me parece que el Estado sea el mejor interventor, ya que, si existen buenas relaciones laborales, entendimientos directos, las mismas posibilidades para ilustrarse y discutir, llegará un momento en que ambas partes desearán solucionar por medio del arbitraje aquello en lo que no pueden entenderse y coincidirán en la persona que lo desempeñará. No puede ser conveniente que el Estado imponga un árbitro, quien puede no gustar a las partes, porque, si bien llegaría a firmarse un avenimiento o a dictarse una sentencia, quedará el resabio de otro problema. A mi juicio, debe haber siempre un tribunal arbitral, con una persona escogida por ambas partes, más un representante de los trabajadores y otro de los empresarios.

En otro aspecto, no puede decirse que la huelga está obsoleta y que no existe, ya que ése sería un error garrafal para cualquier país. Me explico. El solo enunciado de que no se establecerá el derecho a huelga significaría la mayor de las atrocidades cometidas durante estos cuatro años de limitaciones del movimiento sindical, muy explicables desde otro punto de vista. La huelga existiría en tiempos normales de todas maneras, pero se agitaría por otros conductos. Las estadísticas dicen bien claro que, con toda la legislación de las juntas de conciliación, eran muchas más las huelgas ilegales.

Creo que hay que atacar las causas de la huelga y no sus efectos, ya que las primeras originan el conflicto por constituir una injusticia social, ser un incumplimiento, una trampa, un desafío. No conozco una organización sindical o un trabajador que gusten de la huelga, ya que una semana de paralización significa un mes para recuperar la pérdida ocasionada, de modo que los dirigentes, interpretando a los asalariados, siempre tratamos de evitarla y sólo se recurre a ella como último recurso. El patrón puede despedir al dirigente "más pintado" y, tras dos años de trámites en la Inspección del Trabajo y los tribunales de justicia, pagar la indemnización. Si el trabajador puede herir en sus intereses al patrón tozudo, se entenderán de inmediato.

Lo que sí debe impedirse es que se utilice al sindicato como instrumento partidista y sectario --en lo que siempre estarán en desacuerdo los dirigentes--, ya que el sindicalismo une y los partidos dividen.

No quiero meterme en lo que respecta a la Administración Pública, porque no conozco mucho el tema.

El señor CARMONA.- Debo retirarme, desgraciadamente. Sin embargo, agradezco mucho las opiniones que han expresado y quiero pedirles que tengan la bondad de hacerlas llegar por escrito, lo que les agradeceré muchísimo.

Dejo la Presidencia a la señora Mercedes Ezquer-  
rra.

La señora EZQUERRA.- ¿Pero cuál es su opinión al respecto, señor Aguirre?

El señor AGUIRRE.- Puede que cometa algún error, pero creo que hay servicios del Estado en que sería imprudente o falta de perspectivas una negociación colectiva. Podría citarse, por ejemplo, a la Administración Pública, cuyo patrón es el Estado, cuyos sueldos están fijados en una escala y cuya disponibilidad de fondos está en el Presupuesto. Hay otros servicios, sin embargo, respecto de los cuales tengo dudas de que estén en la misma situación. Los trabajadores del cobre tienen como patrón al Estado.

La señora EZQUERRA.- Ahí se trata de empresas del Estado.

El señor AGUIRRE.- Hay una serie de empresas que, siendo del Estado, tienen su propio financiamiento, su propio desarrollo económico. En este punto tengo dudas para envolverlas a todas.

La señora EZQUERRA.- Quizás la diferencia residiría en que, por una parte, están los trabajadores afectos al Estatuto Administrativo, en que no procedería la negociación colectiva, mientras que en las empresas del Estado, con personal afecto al Código del Trabajo, tendría lugar. ¿Esa sería su posición?

El señor AGUIRRE.- Efectivamente, pero con mu-

chas dudas, porque repito que no domino mucho el tema. Hay empresas autónomas del Estado que se autofinancian y en las que no creo que deba prohibirse la negociación colectiva, pero hay otras en que eso no procedería.

La señora EZQUERRA.- ¿Podría referirse también al punto 5, en cuanto al papel de los comités de empresa y las comisiones tripartitas?

El señor AGUIRRE.- Pienso que las comisiones tripartitas son un buen comienzo para llegar a la negociación colectiva, pero no constituyen una solución. En este momento son varios los gremios que presionan para obtener su comisión tripartita.

La señora EZQUERRA.- ¿Que piensa de los comités de empresa?

El señor AGUIRRE.- Creo que es bueno siempre que no se ocupe en materias propias del sindicato. Sus funciones se referirían a la producción, el mejoramiento, distribución y abastecimiento de materias primas, es decir, a la participación de los trabajadores en el manejo de la empresa.

La señora EZQUERRA.- Respecto de los mediadores o conciliadores que usted señaló, quienes deben dar garantías a las dos partes, ¿cree que sería útil que los sindicatos con personería jurídica, con más de cierto número de miembros, remitan las nóminas con los posibles mediadores al Ministerio del Trabajo o le parece más conveniente que en cada situación planteada se propongan mediadores?

El señor AGUIRRE.- Una cosa no se contrapone con la otra. Si bien puede ser bueno que esa Secretaría de Estado tenga una nómina, ello no puede significar que se coarte a las partes para nombrar a sus propios mediadores. Siempre he sido partidario de la mediación y creo en el dicho de que "más vale un mal arreglo que un buen pleito". Lo importante son las buenas relaciones entre los trabajadores y los empresarios. Sin embargo, lo de las nóminas no debe ser impuesto, porque puede haber algunos gremios que deseen optar por el otro camino y designar

representantes que planteen técnicamente sus puntos de vista.

La señora EZQUERRA.- ¿La proposición se formularía ante las autoridades del Ministerio del Trabajo o ante la judicatura del trabajo?

El señor AGUIRRE.- Cuando se plantee cada petitorio y esté caminando la negociación colectiva, las partes verán si es necesario solicitar mediadores al Ministerio del Trabajo o designarlos de común acuerdo.

La señora EZQUERRA.- ¿No habría intervención en este caso ni del Ministerio ni de la judicatura?

El señor MARIN.- Hay que ponerse en el caso de que las partes no se pongan de acuerdo y que el arbitraje tenga que ser prácticamente impuesto, sobre todo en un país en que no hay experiencia alguna en la materia. ¿Quién haría el nombramiento al final?

El señor AGUIRRE.- Habría que recurrir a la nómina del Ministerio del Trabajo. Pero lo que pretendo decir es que no se dicte una legislación que la imponga obligatoriamente.

El señor MEDINA.- Tradicionalmente, los dirigentes sindicales van colocando el acento, en las negociaciones colectivas, en aquellos puntos que, a su juicio, revisten mayor importancia para la solución del conflicto, por lo que siempre planteamos que era de extrema necesidad que la Junta de Conciliación de la gran minería del cobre tuviera un representante desde el inicio mismo de las conversaciones para que fuera conociendo las posiciones de una y otra parte, pero siempre ocurrió que a última hora un señor empezaba a enterarse de lo que se discutía.

Otro defecto que he venido a apreciar ahora es que muchas veces pactábamos puntos que no eran colectivos, sino que afectaban a determinados grupos, como ocurrió en nuestro caso, en que sólo ocho materias eran comunes de entre setenta y dos pactadas.

Además, es necesario que exista gente que sepa sobre negociación colectiva, porque no conozco --no sé en el caso de ustedes-- a ningún experto en la materia, hecho que tene-

mos que plantearnos los trabajadores en el nuevo tipo de negociación. La OIT, por ejemplo, tiene mucha literatura y profesores brillantes, y acaba de terminar en Venezuela un seminario muy bueno.

El conciliador, por lo tanto, tiene que ser una persona que siga el proceso de la discusión, a fin de que, con todos los elementos de juicio, sea quien proponga, en definitiva, no la última solución, pero sí la que acerque mucho a las partes a la que será la definitiva.

El señor AGUIRRE.- Sería verdaderamente importante esta formación de expertos que se pronunciarían exclusivamente desde el punto de vista técnico, pues todos los conflictos del futuro se conducirían en forma más natural y no por la vía de la imposición.

La señora EZQUERRA.- La fórmula a la que he hecho referencia consiste en que los trabajadores y los empresarios sugieran los nombres de los posibles integrantes de este comité de reemplazo.

El señor AGUIRRE.- Todo está en el factor confianza que tengan las organizaciones en los mecanismos que operarán. La nómina de los trabajadores tiene que ser de expertos.

La señora EZQUERRA.- Que dé garantías de imparcialidad.

El señor AGUIRRE.- No puede partirse del supuesto de que las partes serán incapaces de llegar a un entendimiento. Si el empresario sabe que puede dar, que no lo mezquine. En esto debe partirse con buena fe, porque antes los trabajadores presentaban sus pliegos de peticiones solicitando cien para obtener treinta, ya que sabían que la parte patronal daría menos y, conjuntamente con el aumento de remuneraciones, se solicitaban zapatos para los niños, pago de matrículas, arriendo, locomoción, etcétera.

Creo que lo mejor es dejar esto a criterio de las partes. Si estiman que su conflicto es difícil de solución



nar, pueden poner un mediador desde el principio, a fin de que se imponga de cuáles son los puntos discordantes. Pero si creen que el conflicto se va a arreglar, me parece que no tiene por qué introducirse la mediación.

El señor MEDINA.- Lo que planteé fue la conveniencia de que el conciliador fuera conociendo el proceso sin intervenir, a fin de darse cuenta del desarrollo del conflicto. De ese modo, al final tiene el cuadro completo de cuál es la posición de cada una de las partes.

El señor AGUIRRE.- Repito que sería lo mejor que se decidiera voluntariamente la cuestión, porque los trabajadores querrán que haya un mediador, que existan testigos, pero a lo mejor la parte patronal no lo considerará tan bueno, porque tiene a sus propios asesores, de modo que no podemos ir contra la corriente. ¿Hasta dónde mejorarán o empeorarán las posibilidades?

La señora EZQUERRA.- Sería útil escuchar ahora la opinión de don Bernardino Castillo.

El señor CASTILLO.- He estado en conciliaciones y en huelgas, pero nunca en arbitrajes. ¿Significa que en ese caso no hay huelgas?.

El señor MARIN .- Es obligatorio.

El señor CASTILLO.- De manera que si lo aceptamos se rechaza la posibilidad de la huelga.

La señora EZQUERRA.- No. Puede fallar el arbitraje.

El señor CASTILLO.- Me gusta el arbitraje, porque la paralización ocasiona sólo perjuicios, pero me parece que, si se incorpora ese mecanismo, termina la huelga legal.

El señor MARIN .- A menos que el empleador no cumpla la sentencia arbitral.

El señor CASTILLO.- Sería igual al caso de un partido de fútbol, ya que, si el árbitro cobra un penal, se va a tirar de todas maneras, independientemente de si se ataja.

Me gusta el concepto de arbitraje, porque parto de la base de que tendrá que darse lo justo y lo posible. El me-

diador, en cambio, no es un árbitro. Es muy importante tener presente que en una negociación colectiva está el espíritu, dado por la argumentación que entregan ambas partes, y la parte fría y muerta de un convenio colectivo. De manera que el árbitro, como observador, podrá "empaparse" desde el principio de dicho espíritu. Por otra parte, yo no soy partidario de la huelga, pero tendría que existir un medio para el caso de que la empresa no cumpla el arbitraje luego de haberlo aceptado.

La señora EZQUERRA.- Debería existir una sanción.

El señor CASTILLO.- La sanción sería la huelga.

La señora EZQUERRA.- En resumen, ustedes dos piensan que el arbitraje es conveniente y que el derecho a huelga no puede eliminarse, pero que sólo procedería en el caso excepcional de que no se cumpliera lo que determina el árbitro.

El señor MARIN.- El señor Castillo expresó que el arbitraje era una buena solución. Pero, ¿le ve posibilidades reales en Chile?

El señor CASTILLO.- Sí. Estoy manifestando mi pensamiento limpio y puro, porque haría un flaco servicio en el caso contrario desde el momento en que esto tiene que presentarse al Presidente de la República. Me parece que sería algo positivo en un país aquejado por cincuenta años de mala administración y de arbitrariedades y abusos. Esta es una nueva herramienta en el movimiento sindical chileno, pues se trata de un campo en que hasta ahora no se ha actuado de buena fe y donde las dos partes nunca han sido sinceras para negociar.

El señor MARIN.- El señor Medina ha planteado que en Chile, país que carece de una experiencia muy amplia en esta materia, no habría suficientes personas capacitadas para desempeñar estas funciones.

El señor CASTILLO.- Yo me he referido al concepto del arbitraje y no al aspecto que usted plantea. No me metería en el mundo tenebroso de las "coimas" o en las suspicacias, sino en la filosofía de esta institución, a la que creo necesaria.

La señora EZQUERRA.- Además, se elegiría como árbitros a personas independientes en todo sentido y que den completa garantía de tener un "tejado sólido".

El señor AGUIRRE.- Mi experiencia, cuando se trató de aplicar el arbitraje, fue recibir muchos ataques.

La señora EZQUERRA.- Seguramente, eso fue en los primeros años.

El señor AGUIRRE.- Concuerdo en que puede ser una solución, tomando en cuenta que se dispondrá de una nómina de expertos, pero se producirá un repudio general si esto no tiene éxito. En todo caso, reitero que las partes deben ser libres para escoger a sus árbitros, terminará el conflicto y lo que diga el árbitro deberá llevarse a cabo.

La señora EZQUERRA.- ¿Cuál es su opinión respecto de la negociación colectiva en el caso de los funcionarios de la Administración Pública?

El señor CASTILLO.- Debe existir.

La señora EZQUERRA.- ¿Marginando lo que se refiere a remuneraciones?

El señor CASTILLO.- Sí.

Hay cosas que deben negociarse, como ocurre con los beneficios previsionales, algunas arbitrariedades o injusticias, comisiones de trabajo, etcétera. En principio, con las remuneraciones hay un encasillamiento en el presupuesto, de manera que quedarían excluidas, pero sería conveniente escuchar a los dirigentes que entiendan la materia.

El señor MARIN.- El anteproyecto hablaba de un Servicio Nacional de Mediación. ¿Cree usted posible que exista una entidad creada por ley, autónoma o sometida al Estado, con listas de mediadores confeccionadas por el Ministerio del Trabajo o sugeridas por ambas partes y que tuviera un carácter permanente?

El señor CASTILLO.- Desde el momento en que la negociación se lleva a cabo entre las dos partes y se nombra a los árbitros, quienes toman parte y observan, no veo qué papel

van a jugar los mediadores.

El señor AGUIRRE.- Estoy de acuerdo con el mediador desde el punto de vista de la preparación de expertos en materias laborales que señalaba Guillermo Medina, ya que deben reunirse aptitudes muy especiales. A veces, por ejemplo, se nombra a un abogado que se ciñe única y exclusivamente a las leyes, pero ocurre que no siempre los conflictos laborales se resuelven al tenor de las normas legales, pues en ciertos casos se interpreta la ley y se van creando las condiciones debido a que aquellas van siempre después de las conquistas de los trabajadores. En la medida en que su actuación entregue confianza a las partes, se justificará, porque en caso contrario no va a servir. Lo importante es la libertad de las partes, que no siempre irán a una mediación, pues en algunos casos habrá solución directa.

En cuanto al arancel que se fijará respecto de los árbitros y que deberá ser pagado por las partes, ¿estarán todos los trabajadores en condiciones de hacerlo o ello también será materia de conflicto?

La señora EZQUERRA.- Podría encontrarse establecido de antemano.

El señor AGUIRRE.- O podría existir un grupo de funcionarios especializados en mediación y arbitraje en los mismos servicios del trabajo.

La señora EZQUERRA.- ¿No sería peligroso, ya que se trataría de un organismo dependiente del Ministerio del Trabajo, y convendría que esto quedara al margen?

El señor AGUIRRE.- Totalmente de acuerdo.

El señor CASTILLO.- Pero, si se presenta un pliego de peticiones y se entra a negociar, ¿para qué se quiere un mediador?

La señora EZQUERRA.- Sólo queremos conocer su opinión, al margen del anteproyecto, porque el Consejo sugerirá lo que crea conveniente respecto de la negociación colectiva.

El señor CASTILLO.- Yo la sintetizaría diciendo que es la conversación entre las dos partes, en la que, si no se produce acuerdo, se va a arbitraje, Y punto, No entraría en

lo que respecta a los mediadores.

La señora EZQUERRA.- La pregunta final se refiere al papel de los comités de empresa y a las comisiones tripartitas.

El señor CASTILLO.- No soy contrario a las comisiones tripartitas en este momento, porque son un escape de las negociaciones colectivas. Como una situación transitoria, desde el momento en que no hay negociaciones ni arbitraje, tienen que desempeñar un papel, pero en el futuro no tienen lugar.

Estoy de acuerdo en el comité de empresa, porque es un apoyo que debe tener el trabajador en el lugar de las labores y permite dar una opinión, sin meterse en el campo sindical, respecto de las fallas técnicas, la seguridad o la mala administración. Yo le asigno una función que permite limar algunos problemas, porque, como dirigente sindical, no debo meterme en la dirección de la empresa, pero sí me preocupa que no se incurra en algunas actitudes que puedan perjudicar a mis representados, de manera que en este caso se lo diré al trabajador miembro del comité de empresa para que lo haga presente. Lo considero como un factor de paz laboral que propende a la información mutua.

La señora EZQUERRA.- Agradezco a los señores Castillo y Aguirre cuanto han expuesto, que ha sido muy interesante, y su gentileza de concurrir a esta reunión.



COMISION ENCARGADA DE ESTUDIAR LA CONSULTA RELATIVA A LA  
NUEVA LEGISLACION SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA DEL TRABAJO.

Acta de la 7a. sesión, celebrada en martes 22 de noviembre de 1977.

La Comisión se reúne bajo la presidencia del titular Consejero don Juan de Dios Carmona (Presidente) y con asistencia de los Consejeros doña Mercedes Ezquerra, don Carlos Francisco Cáceres, don Pedro Ibáñez y don Guillermo Medina.

Asisten, además, especialmente invitados, los señores Alberto Armstrong, Manuel Bustos (presidente del sindicato industrial de la industria textil Sumar) y Raúl de la Fuente.

Actúa de Secretario el señor Arturo Marín.

) ----- (

Las personas invitadas por la comisión han sido consultadas acerca del siguiente temario:

- 1) el proceso de negociación y, dentro de él, el arbitraje y la huelga;
- 2) los mediadores, su origen y el rol que les correspondería;
- 3) la negociación en las actividades estratégicas y en las empresas del Estado;
- 4) la administración pública frente a la negociación,  
y
- 5) el papel de los comités de empresas y el de las comisiones tripartitas resolutivas.

CINTA N° 3.

1.

El señor CARMONA (Presidente).- Se abre la sesión.

Estamos muy agradecidos de la asistencia de ustedes a esta reunión para darnos a conocer su opinión sobre un tema tan importante y respecto del cual ha estado siendo consultado el Consejo de Estado.

Nos interesa conocer el criterio de ustedes acerca de los puntos precisos contenidos en la carta que les enviamos.

Por lo tanto, cedo la palabra en primer lugar al señor Armstrong, a quien agradezco desde luego su buena voluntad para concurrir a esta sesión con el objeto de aportarnos sus ideas.

El señor ARMSTRONG.- Quisiera seguir un orden distinto en cuanto a los puntos expuestos.

El señor CARMONA (Presidente).- Como usted desee.

El señor ARMSTRONG.- Creo que así mi exposición podría quedar más o menos ordenada.

Dado que participé en la Comisión que redactó el anteproyecto de Código y el Estatuto Social --discutimos esto bastante tiempo--, quiero indicar cuáles son los problemas que veo en torno del movimiento sindical; de la negociación colectiva; de la solución que se dio dentro del Código a estos problemas, incluido el Estatuto Social. En seguida, deseo referirme a las muchas críticas que he escuchado respecto del anteproyecto, para después agregar un punto sobre situaciones reales o cambios que han ocurrido entretanto y, por último, plantear mi posición final. Porque he cambiado un tanto, dado que yo apoyaba mucho el anteproyecto de Código, en vista de que había participado en el estudio de su redacción.

Tocante al sindicato --para no entrar en detalles--, consideramos los siguientes problemas fundamentales.

Por ejemplo, la existencia de minisindicatos: muchos sindicatos de escasa envergadura, sin financiamiento, carentes de buena asesoría, sin buenos dirigentes.

Otro problema tenido en cuenta fue la existencia de muchos dirigentes sindicales. Calculamos que había más o menos 25 mil:

5 mil sindicatos y 5 dirigentes por cada uno de ellos; el cálculo era fácil.

Por otra parte, calculamos que había alrededor de 60% de trabajadores no organizados. Tomé del año 1969 un dato. Me daba 33%, más el aumento sindical que hubo entre los años 1970 y 1973. Estimo que hay en la actualidad 60% de trabajadores que no se hallan organizados. Ese es un problema.

Consideramos también un problema la existencia de sindicato único, con afiliación obligatoria, por atentar contra el concepto de libertad sindical; básicamente, contra el concepto de libertad del individuo frente al sindicato.

Esta cuestión de sindicato único y de falta de representatividad del movimiento sindical frente a determinados sectores llevó a un problema grande: la Central Unica de Trabajadores decía representar a la totalidad de los trabajadores de Chile, en circunstancias de que, por los cálculos que hicimos en la Universidad, representaba a un tercio del total de trabajadores organizados, lo que a su vez era un tercio del total de los trabajadores. Es decir, se atribuía una representación mucho más grande de la que efectivamente tenía.

El señor CARMONA (Presidente).- O sea, una ~~sexta~~ sexta parte.

El señor ARMSTRONG.- La sexta parte. Y estos datos emanaron de los asistentes a los congresos, viendo el total de trabajadores que tenían los sindicatos ~~representados~~ ahí representados.

Un último punto sería el relativo a la politización de los sindicatos.

En cuanto a la negociación colectiva, los problemas fundamentales que existían en Chile eran, a mi modo de ver, los siguientes.

Primero, muchos pliegos de peticiones. Para el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección, era del todo imposible dar una ayuda efectiva cuando había dos mil o tres mil pliegos de peticiones. Basta con reparar en los minutos que la Junta de Conciliación destinaba a cada uno de los conflictos. El tiempo no pasaba --don Raúl me podrá



corregir-- de quince minutos en las tres audiencias. Y con eso no puede desarrollarse una labor efectiva.

El señor CARMONA (Presidente).- Quince minutos por audiencia.

El señor ARMSTRONG.- En total: las tres audiencias. La primera era de cinco minutos; la segunda, de dos, y la última, de diez. Eso fue lo que calculé sobre la base de una muestra que tomé.

Esta falta de ayuda y la existencia de muchos pliegos de peticiones generaron muchas huelgas que, a mi juicio, eran innecesarias, porque, quizás, si hubieran tenido ayuda adecuada, no se habrían producido.

Al proceso de negociación, tal como estaba planteado, le faltaba en mi concepto mucha objetividad. Era, a mi parecer, irracional y muy emotivo. No se discutían cifras --fueran de ventas, de costos--; de modo que la solución, que podía haber llegado por un camino objetivo, se transformaba en una lucha por el poder en que el más fuerte ganaba al más débil.

Había también, en general, intercambio de datos. No existía una continuidad formal de relaciones entre negociación y negociación, de manera que todos los problemas se acumulaban para cada negociación colectiva, lo que indudablemente las hacía mucho más difíciles.

También constituía problema la presentación de varios pliegos por empresa. Había empresas que tenían un negociador que a lo único que se dedicaba era a negociar pliegos de peticiones.

Por último, el problema de la huelga ilegal. Hasta ahora se ha tratado básicamente la cuestión desde el punto de vista de la legalidad --es decir, huelgas legales--; pero hay cualquier cantidad de ~~me~~ huelgas ilegales. Y aquí traigo una estadística. En ella se demuestra que, desde 1961 a 1973, el total de huelgas ilegales en el país, medido en días-hombre de trabajo perdido, ~~seman~~ fue inmenso. Partimos el año 1961, dentro del sector privado, con 48%, 80%, 83%, 85%, 83%, 75%, para llegar el año 1973 a 98%. O sea, del total de huelgas dentro del sector privado, 98% eran ilegales.

Ahora, frente a estos problemas, ¿qué se trató de hacer en el cobre? Primero salió el Estatuto Social, que en mi concepto

ayudará mucho en cuanto a esta falta de relación entre pliego y pliego, entre negociación y negociación. Pero fundamentalmente, sobre la base del principio de libertad sindical --de que un individuo tiene derecho a formar un sindicato; a ingresar o no a una organización de esta índole; a retirarse, o a elegir su sindicato--, se partió de la premisa de que no debía existir sindicato único --es decir, como sindicato industrial; puede seguir en la medida en que sea voluntario--, ni tampoco afiliación obligatoria.

El anteproyecto del Código pretendió, sacando hacia afuera el sindicato, permitir la afiliación del 60% no afiliado; procuró el contacto con las empresas a través de las secciones o de los delegados sindicales; intentó limitar el número de sindicatos --este porcentaje de 25% para formarlos--, para evitar caer de nuevo en el minisindicato. Se trató de dar toda la libertad posible al sindicato con el objeto de que, creándose fuera de la rama industrial, tuviera financiamiento; pudiera contratar asesores; tuviera la posibilidad de hacer permanecer más tiempo en sus cargos a los dirigentes y mejorar, por ende, la calidad del dirigente. Además, llevándose el sindicato hacia afuera, obligatoriamente la negociación colectiva tenía que ser fuera de la empresa, con lo cual se reducía el número de pliegos y se permitía <sup>al Gobierno</sup> la destinación de un buen ~~número~~ <sup>número</sup> de mediadores para ayudar a las partes a llegar a solución.

~~El~~ <sup>el</sup> todo el detalle del anteproyecto que, en el fondo, digamos, permitía resolver estos problemas.

Desde el punto de vista de la politización, se pensó la siguiente. Creo que esto es importante. Y ello apoya la idea de libertad sindical, en cuanto individuo frente al sindicato.

Si había de haber sindicatos únicos, la idea era que fueran voluntarios y que la posibilidad de formar hasta cuatro sindicatos, de acuerdo con el anteproyecto, significaba que si en un sindicato único, formado voluntariamente, la directiva se iba políticamente en un sentido u otro, además de las sanciones vía censura, habría una sanción que ningún dirigente sindical puede desconocer cuando se le va <sup>del</sup> ~~el~~ puesto. Y for-

man otro sindicato. Ahora, a esto se puso el límite de hasta cuatro sindicatos, en la medida en que el 100% estaba sindicalizado, para no caer de nuevo en el problema del minisindicato que se <sup>procederá a eliminar</sup> pretendía resolver.

Si bien podía haber cuatro sindicatos o tres, se pretendía también reducir el número de pliegos de peticiones, negociación colectiva, obligando a que se presentara ~~un solo~~ uno solo. O sea, se consideraba negativo que empresas con dos o tres ~~un~~ sindicatos estuvieran cada tres o cuatro meses con una negociación. Y esto establece condiciones de trabajo generales y permite solucionar el problema de remuneraciones de una vez por todas dentro de la empresa. Ahí, reduciéndose el número de pliegos de peticiones, se permitía que el Gobierno o la Dirección del Trabajo pudiera destinar más tiempo a ayudar a las partes a llegar a una solución.

a señora .- ¿Me permite, señor Presidente?

El señor CARMONA (Presidente).- Tiene la palabra.

a señora .- El Consejo ya emitió un informe sobre el Libro II del Código del Trabajo. Entonces, creo que, si bien son muy interesantes los antecedentes que usted nos está señalando, valdría la ~~pena~~ pena hacer referencia a la negociación colectiva.

El señor ARMSTRONG.- Ya.

Ahora voy a dar mi propia ~~mis~~ opinión. Y esto basándome en las críticas que ha tenido el anteproyecto.

He llegado a la conclusión de que hay que dejar a las partes libres. ¿Por qué digo esto? Porque confiaría un poquito más en la iniciativa privada de los empleadores y de los trabajadores en el sentido de que ellos ajusten cómo se quieren organizar o a qué nivel quieren negociar. Mantendría inflexible el principio de libertad sindical a que me referí. Es decir, no puede existir sindicato único ni afiliación obligatoria: si los trabajadores quieren organizarse dentro de la empresa, que lo hagan; si desean hacerlo afuera, que también lo ~~se~~ hagan. Y permitir, indudablemente, la federación y confederación de sindicatos. O sea, he llegado a la conclusión de que, salvo algunas líneas generales, debe dejarse al sector sindical organizarse como ~~se~~ quiera.

Y eso nos lleva a hablar de la negociación colectiva.

Tradicionalmente, aquí en Chile se produjo una negociación colectiva a nivel de empresa. Pero hay cualquier cantidad de negociaciones colectivas a nivel de rama industrial; es decir, el cuero, cuero y calzado, construcción, sector marítimo, etcétera. Ahí no había ley que los obligara a negociar dentro de la empresa o fuera de ella. Y, si el empleador está de acuerdo en negociar a nivel nacional, ¿por qué no dejarlo. O sea, permitir que las partes ajusten sus intereses en la forma como les convenga.

Estimo que el proceso de negociación, ~~es~~ indudablemente, hay que ~~legislarlo~~ legislarlo. El derecho a huelga es importante. Tengo muy poca fe en las comisiones ~~tripartitas~~ tripartitas: creo que no han funcionado bien; no van a funcionar.

a señora .- ¿Estima usted, señor Armstrong, que se debe reconocer el derecho de huelga?

El señor ARMSTRONG.- Que se debe reconocer el derecho de huelga.

Y en el proceso de negociación tiene que haber mediación obligatoria. Es decir, las partes, al presentar un pliego --sea dentro de la empresa, por rama, o como quieran--, tienen que informar al Ministerio, quien les designa mediadores.

a señora .- ¿No considera usted que esos árbitros o mediadores podrían ser propuestos por las partes?

El señor ARMSTRONG.- En el caso de la mediación, yo digo que no, aun cuando en Estados Unidos, por ejemplo, existen mediadores particulares. Podría considerarse.

¿Y por qué digo que no? Porque en ese momento las partes no han cedido y no se les ha quitado su derecho de decisión; o sea, son libres de aceptar lo que el mediador diga. Y, si la Dirección del Trabajo tiene buenos mediadores --buenos mediadores en el sentido profesional--, con antecedentes y con experiencia en ramas industriales, la ayuda que puede brindar a las partes para llegar a una solución puede ser inmensamente grande.

A mi juicio, en Chile nunca ha existido la mediación como se debe hacer ni con la calidad de mediadores que el proceso requiere.

Además, en esta etapa, arbitraje voluntario.

Ahora, reconozco que no se puede dejar que las partes hagan mal uso de la huelga, porque hay terceros involucrados: la economía del país...

La señora .- El consumidor.

señor ARMSTRONG.- ... el consumidor.

Y, en ese sentido, ~~ese~~ estimo que, más efectivo que declarar actividades estratégicas, es tener la antigua ley de reanudación de faenas, con la cual el Gobierno puede determinar, dentro de ciertos criterios que se le fijan, cuándo una huelga está dañando en forma excesiva el interés nacional. Se decreta la reanudación de faenas, y yo diría que las partes debieran seguir negociando. Y, si no se llega a una solución dentro de cierto plazo, arbitraje obligatorio.

Pero no predeterminar. Creo que ha habido muchas opiniones contrarias a esto de predeterminar actividades estratégicas para el desarrollo económico, ~~etcétera~~ etcétera. Me parece más elegante dejar que el Gobierno establezca su política en esta materia y, llegado el caso, la aplique.

El señor .- Respecto del arbitraje, ¿debería estar en manos del sector privado o también tendría que provenir de la Dirección del Trabajo?

señor CARMONA (Presidente).- El habló de un arbitraje voluntario en la primera etapa.

El señor ARMSTRONG.- Mediación obligatoria. Lo que no significa que no pueda haber mediadores de afuera, en la medida en que se cree una asociación de mediadores.

La señora .- O que haya profesionales.

El señor ARMSTRONG.- O que haya profesionales. Eso es factible.

El señor .- Pero después plantea la posibilidad de un arbitraje, distinto de mediación.

El señor ARMSTRONG.- El arbitraje es más difícil que la mediación.

Ahora, creo que nada sacamos con imponer un árbitro si no es aceptado por las partes. Entonces, la Dirección podrá tener su equipo de árbitros o disponer de gente que pueda ofrecer como tales. Pe-

ro nada impide que un señor de la calle a quien el sector empleador y los trabajadores consideran aceptable como ~~mediador~~ árbitro pueda desempeñarse como tal, salvo el caso --como decía-- de que, si después de equis días de huelga, o incluso inmediatamente...

La señora .- Antes de la huelga también podría ser.

El señor ARMSTRONG.- Claro. Yo puedo, antes de la huelga, decirles: "Señores, ustedes no tienen huelga; no les permito. Pero sí les doy la oportunidad de que sigan ~~negociando~~ negociando." Y, si veo que a eso hay que darle un corte, ~~ahí~~ ahí como que obligo al arbitraje. Pero en ese caso también dejaría la posibilidad de que eligieran en primera instancia las partes. Hay varios sistemas.

El señor .- Quiero insistir en el punto.

¿Para qué establecer una instancia de mediación si después aparece una instancia de ~~arbitraje~~ arbitraje? Me parece que ~~las~~ ~~instancias~~ podría eliminarse una de ellas, porque no veo indispensable la presencia de las dos en forma simultánea.

El señor ARMSTRONG.- Yo lo considero importante, por lo ~~siguiente~~ siguiente.

En mi concepto, al mediador hay que concebirlo como una tercera persona que ayuda a las partes a acercarse.

El señor .- ¿Por qué no hace eso el árbitro?

El señor ARMSTRONG.- Porque el árbitro, por definición, quita el derecho de decisión de las partes. O sea, yo puedo ceder mi derecho de decisión a un tercero, o me lo pueden quitar por obligación.

Entonces, es distinta la posición. Yo, como árbitro, tomaría una ~~decisión~~ <sup>decisión</sup> del todo diferente de la que asumiría como mediador.

La señora .- El mediador es una primera instancia, mientras que el árbitro sería ya una segunda instancia.

El señor ARMSTRONG.- Es decir, un mediador puede lograr un acuerdo...

La señora .- Para que no pase a la otra instancia.

El señor ARMSTRONG.- No: para que nombre a un árbitro.

El señor .- Francamente, no veo la diferencia. ¿Por qué actuaría, si lo nombraran mediador, en forma ~~diferente~~ distinta de como lo haría si lo designaran árbitro? La idea de ambos es evitar el conflicto. ¿No

es cierto?

El señor ARMSTRONG.- Claro.

El señor .- Eso es en el fondo.

El señor ARMSTRONG.- Con la siguiente diferencia, Carlos. Que usted, como mediador, va a hacer proposiciones; que se las acepten o no, es otra cosa. Si sus proposiciones son buenas, las partes tomarán la decisión de aceptarlas.

Siendo usted árbitro, es cierto que puede consultar; pero la ~~misma~~ decisión final es suya. Y existe obligación de acatar la decisión del árbitro: si yo voy a arbitraje, acato la decisión del árbitro. Eso es en el fondo.

Por lo tanto, creo que hay mayor responsabilidad en un árbitro, cuya decisión tendrá que ser acatada por las partes, que en un mediador, quien todavía dispone de algunos pasos.

Ahora, <sup>el hecho</sup> ~~eso~~ de colocar a un mediador dependiente de la Dirección del Trabajo o del Ministerio del ramo ¿no significa poner a una entidad del Estado en un aparente conflicto interno, dado que deberá intervenir ya directamente en el proceso? ¿Por qué el Estado? ¿Para qué crearle una dificultad adicional en ese proceso de mediación?

El señor ARMSTRONG.- Porque creo que es el Estado quien debe velar, digamos, por el bienestar de toda la comunidad. Entonces, la participación del mediador tiene dos objetivos. Primero, ayudar a las partes; es una mente fría, mucho más objetiva, que a veces puede contribuir a resolver un problema esclareciendo el punto de conflicto. Y, segundo, asegurar a la comunidad que las partes hicieron un esfuerzo para llegar a acuerdo y que utilizaron todo este proceso antes de llegar al momento crucial, cual es la declaración de huelga.

El señor MEJINA .- Quiero consultarle, señor Armstrong, su opinión frente a esto de la presentación del pliego de peticiones, respecto de la cual en el anteproyecto se concibe que debe ser 90 días antes de la prescripción del período que nosotros denominamos de "paz laboral".

Siempre he hablado más de que el mediador es conciliador: la persona que está muy fría viendo las alternativas y el desarrollo

de un conflicto; o sea, de una negociación. Siempre sostuvimos los dirigentes sindicales --por lo menos en la gran minería del cobre-- que nos ~~encontrábamos~~ encontrábamos con un vacío en esa gran junta mediadora que tenía el cobre para la gran minería, era una junta permanente --no transitoria--; la presidía el Ministro del Trabajo y subrogaba a éste el titular de Minería, en nuestro caso. Y nos hallamos con que siempre la junta no disponía de elementos para pronunciarse sobre los puntos del pliego de peticiones, ~~porque~~ porque no había tenido participación alguna en el desarrollo mismo de las conversaciones.

Por lo tanto, estimábamos conveniente --y lo planteamos en más de alguna oportunidad-- que la persona que en definitiva iba a tomar la ~~mayor~~ responsabilidad de seguir la solución del conflicto hasta el final estuviera presente en la mesa de las conversaciones, no interviniendo, sino tomando nota de dónde el dirigente sindical colocaba el acento en cada tema de tipo económico o social. Porque ahí se va dando la tónica de los 50 ó 60 puntos que planteamos. Siempre decíamos: "No vamos a sacar todo; pero algo tenemos que sacar." Al final se reducía a 20 ó 15 puntos. Pero, como digo, para la gente que mediaba era muy difícil labor, porque no tenía idea del desarrollo de las conversaciones.

Entonces, estimamos que Chile tiene, en primer lugar, un problema de carencia de buenos conciliadores y mediadores, porque nunca ha habido interés, de parte de los dirigentes sindicales, del Estado y de la parte empresarial, por preparar gente, y siempre los mediadores eran personas de buena ~~hacer~~ voluntad; y generalmente terminábamos con un mediador político que se andaba ofreciendo como tal. Creo que esta etapa debemos superarla.

Por eso, señor Armstrong, me gustaría conocer su opinión en cuanto al período de presentación del pliego y a la participación del conciliador o del mediador.

El señor ARMSTRONG.- Creo que por lo menos la experiencia chilena en las juntas de conciliación --que en un principio sí servían, porque hacían que las partes se juntaran-- indica que a la larga no tenían utilidad alguna, justamente por integrarse muy tarde al proceso de negociación. El media-



11.

dor, en cambio, tal como está ~~en~~ concebido en el anteproyecto --creo que así se hace en otras partes--, no interviene en la preparación del pliego --porque ésa es una cuestión sindical--; pero, tan pronto como ~~éste se presenta~~ aquél se presenta, automáticamente es designado y va desde ese momento hasta el ~~fin~~ final.

Ahora, el mediador puede tener reuniones con ambas partes o con una cada vez. O sea, tiene que saber qué interesa efectivamente a los sindicalistas y al sector patronal. Ahí viene todo el problema de que no puede empezar a traspasar información, digamos, salvo en un momento crítico, cuando ve que las posiciones de ambas partes en cuanto al arreglo están casi juntas. Ahí él puede formular una proposición para lograr una solución, porque está en antecedentes de lo que ocurre con las dos partes. Es decir, puede tener todo tipo de reuniones. Y la idea es que todas las reuniones entre ambas partes sean con la presencia del mediador.

1 or MEDINA .- Claro.

Recuerdo que se producía el hecho curioso de que al final, cuando ya no llegábamos a un acuerdo, el arbitraje generalmente era rechazado por las partes: a las dos nos pasaban el papelito y colocábamos "no". Entonces, se daba la situación de que a la persona que no era designada generalmente por las partes --alguien la buscaba y le decía: "Mira, ¿por qué no tomas tú este conflicto pendiente?"-- trasladábamos todos nuestros argumentos: en vez de convencer a la parte empresarial, nos dedicábamos a convencer al mediador de lo que nosotros estábamos diciendo. Y dejábamos caer toda nuestra artillería sobre éste.

Por ~~eso~~ eso, me parece conveniente ese conocimiento previo a la participación directa del conciliador.

La señora .- Me interesaría que el señor Armstrong nos diera su opinión sobre la Administración Pública frente a la negociación, a pesar de que él ha estado generalmente en el sector privado. De todas maneras, es importante.

El señor ARMSTRONG.- Pero estoy en la universidad desde hace 17 años; o sea, sector público.

En el sector público existen gremios: están las asociaciones, etcétera. Para mí, hay un movimiento sindical; movimiento sindical que cobra cuotas, que elige a sus dirigentes y en cuya labor --salvo la Contraloría, en ciertos aspectos-- nunca se ha metido nadie; y, a mi modo de ver, ha funcionado muy bien. Entonces, establecer que ese sector puede formar sindicatos implica sencillamente un ~~reconocimiento~~ reconocimiento de un hecho que se ha producido en Chile por años.

Eso en cuanto a la parte sindical.

En lo que es negociación colectiva, inicialmente formulé una proposición que causó un poco de pánico. Mi idea era meter al sector público junto con el privado: por ejemplo, Ministerio de Minería con los mineros, Ministerio de Obras Públicas con la construcción. ¿Con qué fin? Exclusivamente, con el fin de que se nivelaran las remuneraciones de los sectores público y privado. Y, para mí, las decisiones que toma ~~el sector público~~ la gente del sector público son a veces mucho más importantes que las adoptadas por el sector privado. Esa fue una cosa que yo lancé.

Ahora, me parece indudable que no corresponde mi posición ~~inicial~~ <sup>actual</sup>. Estimo que, desde el punto de vista legal, no puede haber negociación colectiva en el sector público. Pero hay una cuestión práctica, que para mí implica que ~~este sector~~ este sector tradicionalmente haya negociado. ¿Cómo? Memorándum al Ministerio de Hacienda. Entonces, caen la gente de tesorerías, los municipales, etcétera, quienes siempre han negociado a través del memorándum. Y han tenido cualquier cantidad de huelgas.

Entonces, francamente, reconozco que ahí no tengo una solución. No sé cuál podría ser ésta, salvo dar al Gobierno todas las atribuciones para que determine a través del sistema de Escala Unica. Y el Ejecutivo deberá tener muy claro que, si no nivela la remuneración <sup>del sector público</sup> o al menos la acerca lo más posible a la del sector privado, se va a quedar sin gente, o por lo menos sin buena gente, que a mi juicio es lo que necesita.

El señor .- Supongamos que en una empresa hay sectores que no están afiliados a sindicato alguno. ¿Qué papel jugaría en esa situación la

negociación colectiva? ¿Se somete al acuerdo general a que se ha llegado con el sindicato de la empresa?

El señor ARMSTRONG.- Sí, porque no hay otra alternativa. O sea, para los efectos de aplicar lo determinado en el acta, ninguna empresa va a discriminar entre el personal sindicalizado y el que no lo está. Por eso la alternativa ésta: "Pague cuota sindical y no pertenezca al sindicato. Por lo me nos retribuya en parte lo que recibe."

El señor                     .- Respecto de la duración del pliego, ¿es partidario de un período uniforme de permanencia de un año, de dos?

El señor ARMSTRONG.- Yo pondría un mínimo de dos años. Pero si las partes quieren ~~poner~~ colocar cinco años con una cláusula de reajustabilidad ~~en~~ automática, allá ellas. O pueden inventar un sistema especial. Por ejemplo, en ~~Inglaterra~~ Inglaterra y ~~otros~~ otros países de Europa existen los acuerdos de productividad. Es decir, en el  ~~futuro~~ futuro se pueden eliminar los pliegos de peticiones --eliminarlos en el sentido práctico; no legalmente-- mediante el establecimiento de una fórmula acordada mutuamente. Por ejemplo, puede irse al aumento de remuneraciones basado en un índice de incremento de la productividad, o de las utilidades, o de las ventas, o de la producción. De acuerdo con dicho sistema, la remuneración aumenta siempre que se produzca el referido incremento; de lo contrario, no.

Por lo tanto, considero que ése es un elemento que podría llevar a contratos ~~en~~ cinco o más años. No veo por qué no se pueda hacer.

Muy poco, sí, lo considero pernicioso, porque se estaría en negociaciones todos los años: todavía no se saldría de una cuando ya se estaría en la otra.

El señor CARMONA (Presidente).- Le agradecemos mucho su intervención, señor Armstrong.

En seguida, voy a ceder la palabra al señor Bustos.

El señor BUSTOS.- En verdad, he tenido algunas coincidencias con lo manifestado ~~por~~ por el señor Armstrong.

Con respecto a la negociación colectiva, me parece que constituye un error pensar que <sup>la huelga</sup> puede quedar marginada.

Por supuesto, hay que buscar mecanismos que impidan que se produzca la huelga; que permitan llegar a una solución antes de provocar ~~aquella~~.

Al respecto, tengo algunas observaciones sobre lo que se plantea en el anteproyecto de Código del Trabajo, pues me parece muy engorroso el aspecto relacionado con la posible solución.

En primer lugar, tocante al equipo negociador, me merece un poco de desconfianza el hecho de que puedan ser elementos que en determinado momento ~~pretendan~~ pretendan regularizar cierta <sup>posición</sup> situación. Porque esos elementos son hombres de Gobierno, y normalmente los gobiernos usan, mediante el Ministerio del Trabajo, a estos negociadores para estandarizar sus políticas tanto a nivel laboral como a nivel económico. Por lo tanto, el negociador ya está presionado por esta parte; el hombre sabe hasta qué punto puede llegar.

Al margen de que el empresario mismo estuviera de acuerdo en entregar un poco más de lo consignado en el convenio colectivo, tanto en el aspecto económico como en el social, a veces el negociador comienza a tratar de colocar trabas antes. Y de ahí lo que decía de-  
nantes el señor Medina en el sentido de que el dirigente debe entrar a convencer al negociador o al intermediario, en este caso, que es el que viene del Ministerio del Trabajo.

Por eso, estimo que el equipo de <sup>mediadores</sup> ~~negociadores~~ que haya debe contar con muy buena asesoría. Y considero fundamental que exista también la posibilidad de que los trabajadores puedan nombrar asesores para dicho equipo. O sea, que representantes nombrados por las organizaciones sindicales, y también por las patronales, asesoren a los mediadores, permitiendo a éstos tener un cuadro mucho más claro de lo que se está discutiendo en la rama de actividad o en el sindicato mismo.

Pasar al arbitraje me parece un mecanismo un tanto fuera de ámbito, y sobre todo en la forma como está concebido en el ~~ante-~~ proyecto. Porque considero una aberración que sólo 10% de los trabajadores pueda sugerir, e incluso exigir, que se lleve a votación si pasa el convenio al tribunal arbitral; en cambio, para ir a la huelga, tiene que ser la mayoría absoluta.

Entonces, en los términos en que está concebido, es inclusive factor de dificultad; y se dan muchas atribuciones a un tercero que no está en la negociación. Tengo más fe en la negociación directa entre empresa y sindicato. Estimo más factible llegar a ciertos acuerdos con la intervención de un buen equipo de mediadores con suficiente información y en que ésta se halla entregada por representantes laborales, patronales y gubernativos, por supuesto. Doy más importancia a eso que a la intervención de terceros, pues en este último caso ~~se~~ se trata de gente a la que, por muchos antecedentes que tenga, le será muy difícil lograr compenetrarse de todo lo que ha sido el conflicto, de todo lo que es una empresa, de todo lo que es el sistema de las ramas de actividad, por mucho que se trate de personas del mismo sector.

Por eso, no atribuyo ~~me~~ importancia a ese tribunal. Todo lo contrario: creo que sería un trámite más que atentaría contra la negociación expedita que se quiere lograr.

Entonces, el arbitraje, en una nueva forma de negociación colectiva, ~~me~~ me parece que estaría de más, por la forma como se halla expuesto en el anteproyecto.

La señora .- Desearía que usted prescindiera del anteproyecto y que pensara en la posibilidad del arbitraje al margen de lo que se halla establecido en el anteproyecto; no con esas exigencias, que lo hacen, al parecer, poco operante.

El señor BUSTOS.- De todas maneras, no me parece muy acertado que personas extrañas a quienes tienen el conflicto --tanto empresarios como trabajadores-- ~~deban~~ deban entrar a aportar una solución que sea factible para ambos.

La señora .- Pero ¿si esas personas son sugeridas por ambas partes --trabajadores y empresa-- y les dan garantías?

El señor BUSTOS.- Una solución de esa índole sería posible. ~~Pero~~ Pero sigo insistiendo en que cualquier tribunal ajeno a las partes interesadas no va a ser justo para una de ellas. Doy más fe al equipo negociador que haya como intervención del Gobierno, en este caso, con las partes interesadas. Si ya esto se agota y se puede provocar la huelga, estimo que en ese momento debe haber solución al conflicto.

Partimos de la base de que estamos tratando con gente que tiene un mínimo de capacidad para reflexionar sobre la gravedad que envuelve un conflicto, y de que se debe contar con los antecedentes y estudios necesarios. Me parece que las huelgas se han producido en este país porque los trabajadores normalmente hemos sido ignorantes de lo que sucedía en las empresas. Si el trabajador hubiera conocido realmente la situación ~~económico-financiera~~ económico-financiera de las empresas --estoy seguro de ello, ~~mucho~~ por mucho que se me diga que existían connotaciones políticas--, se habría eliminado 80% ó 90% de las huelgas. Al trabajador es muy difícil arrastrarlo a la huelga cuando no ha tenido una información real de lo que ha estado sucediendo. Pero cuando no tiene información es muy fácil que llegue cualquier persona y le diga: "Mira, vamos a la huelga, porque es la única forma de sacar". Y es posible que se provoque ~~una~~ una huelga a una persona que nada tiene; a lo mejor el empresario está dando lo justo, y ya no tiene más.

Si hay lealtad en el equipo de mediación; si se cuenta realmente con la información y con los elementos que aporten los trabajadores a dicho equipo, como asesores, en ese momento podemos llegar a acuerdos mucho más rápidos y expeditos, porque entonces tendremos la certeza de que la información manejada por el equipo mediador --donde habría representantes nuestros-- es buena y de que el empresario nada se ha guardado sobre ~~su~~ su situación económico-financiera. Me parece que en ese instante la solución se torna más ~~una~~ sencilla.

Por ello, ~~me~~ insisto, se trata aquí de un problema de buena información y de que los empresarios tengan la <sup>voluntad</sup> ~~voluntad~~ suficiente para entregar los antecedentes respectivos. Y ahí usted elimina el conflicto.

La mayoría de los conflictos producidos en el campo laboral se han desatado por falta de información. A veces existe desconocimiento absoluto. Recuerdo el caso de un sindicato que había presentado un pliego de peticiones en una empresa y no conocía siquiera de la realidad económica de ésta. Y a lo mejor hay huelgas en verdad injustas porque el empresario ~~no~~ no da más en vista de que no tiene más.

No tengo fe en un equipo de arbitraje alterno, digamos, como tercero operando en una cuestión en que no está implicado.

Doy mucha importancia, sí, a los mediadores, entre los cuales ~~si que~~ debería incorporarse a gente propuesta por la propia organización sindical.

La señora .- El último punto de la nota que se le envió dice relación al Papel de los Comités de Empresas y de las Comisiones Tripartitas Resolutivas. ¿Cuál es su opinión al respecto?

El señor BUSTOS.- Cuando se planteó la existencia de las comisiones ~~tripartitas~~ tripartitas, jamás se pensó que fueran organismos destinados a suplir la negociación colectiva.

Doy mucha importancia a las comisiones para regularizar algún nivel mínimo de condiciones de trabajo, socioeconómicas, socio-laborales, en los sectores o por ramas de actividad. Pero de ahí ~~se~~ a que vayan a transformarse en mecanismos de ~~negociación~~ negociación mínima y máxima, por ningún motivo, pues por naturaleza ello provocaría un sistema de injusticia. Es muy difícil que una comisión tripartita pueda examinar en igual forma la realidad del empresario que tiene diez o ~~veinte~~ veinte trabajadores y la del que tiene dos mil; son situaciones diametralmente opuestas. Para negociar hay intereses distintos, posibilidades económicas diferentes. Por lo tanto, dichas comisiones deberían tener la misión de resguardar los intereses de los sectores más desamparados, tanto a nivel de organización sindical como también de los pequeños talleres que pertenecen a la misma rama de actividad. En ramas de actividad como la nuestra, por ejemplo, que va desde muy pequeños talleres a grandes empresas, por supuesto que hay talleres de cuatro, cinco o seis trabajadores que quedan totalmente a la deriva, por carecer de sindicato.

La comisión tripartita permite regularizar algunos sistemas de beneficios sociales mínimos y también beneficios de carácter económico, en el sentido de remuneraciones, que posibilitan resguardar los intereses de aquéllos. Si bien puede no estar muy a tono con lo que el empresario esté realmente produciendo, al menos eso permite que allí exista cierto respeto y, también, que haya la posibilidad de que, a nivel

de federación o de sindicatos provinciales, se ~~procuran~~ procure negociar con ellos mejores condiciones. Pero ya usted parte de una base.

Sin embargo, que la misma comisión pueda ser un orga~~nismo~~ nismo que fije mínimos y máximos, me parece que no le corresponde. Y, lejos de ser conveniente, crearía tensiones entre los trabajadores.

Por otra parte, <sup>en el Consejo de Administración</sup> las comisiones han demostrado resul~~ta~~ tados atroces. Realmente, no ha habido ninguna que haya hecho un tra~~ba~~ bajo bueno. Esto nos da un ejemplo de que las comisiones tripartitas no son buenas y de que difícilmente pueden ayudar a sortear un problema eco~~no~~ mico. Y ello por una serie de razones: porque no se ha considerado a gente capacitada, a la gente más representativa; porque los organismos encargados de hacerlas funcionar no tienen la asesoría indispensable y carecen de información oportuna.

Por otro lado, se han transformado también en un me~~canismo~~ canismo de regularización de la política económica estable; pue~~de~~ de ser de este Gobierno o de cualquier otro. Entonces, también tienden un poco a no salirse del marco que fija la política general que pueda tener el gobierno de turno. Y eso no nos lleva a ninguna parte. Al final, uno se somete a un esquema general. Me hace recordar un poco el tiempo de la Unidad Popular: ésta intentó hacer pliegos únicos nacionales con respecto a las comisiones tripartitas, y habló de las comisiones paritarias; y hubo comisiones paritarias para todo el sector, y los trabajadores las quebraron. ~~Normalmente~~ Normalmente, se cometió ahí una injusticia.

Por eso, no doy a las comisiones tripartitas la impor~~ta~~ tancia que se les ha querido atribuir. Les doy importancia, sí, en lo otro: en la fijación de condiciones mínimas. Pero, de ahí a pensar que puedan ser organismos que permitan fijar condiciones mínimas y máximas, hay una gran distancia, pues, ~~atendida~~ atendida la experiencia recogida hasta este momento, han fracasado.

El señor CARMONA (Presidente).- Muchas gracias, señor Bustos, por su intervención.

Tiene la palabra el señor De la Fuente.

El señor DE LA FUENTE.- Desearía referirme concretamente a cada uno de los puntos



que son materia del oficio que me llegó. En general, disiento de lo expresado aquí. Por lo tanto, si hubiera tiempo suficiente, podría existir un poco de diálogo sobre el particular.

Para dar una respuesta ordenada a lo que se me preguntó, iré al primer punto, que se refiere al proceso de negociación y, dentro de él, al arbitraje en la huelga.

Considero imposible definir en este momento qué se hará con este problema si no partimos de lo que tenemos y de nuestra reciente experiencia. En pocas palabras, creo que el texto del punto materia de nuestra conversación define muy bien cuál es el enfoque futuro y de qué manera supera lo pasado. Aquí se habla del proceso de negociación, ~~por el momento no se ha~~ y ocurre que el Título II del Libro II del Código del Trabajo trata de los conflictos colectivos. O sea, teníamos una legislación hecha para el conflicto colectivo, para la guerra entre empleadores y trabajadores. Ahora hablamos de negociación; y me parece que es la verdadera expresión que debemos buscar.

La institución del conflicto colectivo nos ~~llevó~~ llevó a este esquema, cualquiera que haya sido el desarrollo en décadas pasadas. Pero, en definitiva, la generación actual, los que tuvimos alguna intervención en los recientes acontecimientos laborales del país, ~~sabemos~~ sabe que el ~~conflicto~~ conflicto colectivo fue simplemente distorsionado y convertido en un elemento de presión política, porque los sindicatos llegaron a ser sucursales de los partidos políticos. Y ninguna institución servía mejor para la exacerbación de la lucha política y de la lucha de clases que el llamado por el ~~Código~~ Código "conflicto colectivo", que se trajo en definitiva en lo siguiente: sindicato dominado por tal partido político o perteneciente a él; tiene tal línea para romper la política ~~económica~~ económica, tal línea para ~~romper~~ romper la política internacional, tal línea para atacar al cobre o a los Estados Unidos. "Bueno, programemos un conflicto colectivo." Se hacía un pliego de peticiones. Se pasaba por los trámites de reglamento. Este pliego cumplía un trámite formal, que era un simple trampolín para colocar el conflicto en ~~estado~~ estado de huelga. Y así teníamos las juntas de conciliación, que fueron

en mi concepto una lacra del pasado. El señor Armstrong dio una buena demostración al señalar que para las tres reuniones reglamentarias que exigía la ley de audiencias en la junta se destinaba un total de sólo 15 minutos. Porque ¿qué era lo único que se buscaba? El conflicto tenía tres etapas --éstas, en el fondo, se reducían a únicamente dos--: pliego de peticiones, junta de ~~mediación~~ conciliación y huelga. Y yo digo que se reducía a dos: una, pliego de peticiones --con lo cual se generaba el conflicto, se creaba la inamovilidad de los trabajadores, lo ~~que~~ que evitaba que la empresa tomar cualquier medida, y otra, una ~~se~~ situación puramente formal, realmente vergonzosa, que era la junta de conciliación, para que diera el papelito y expresara: "Mire, pasaron por la junta de conciliación: pueden irse a la huelga."

Este esquema tenía, aparte de sus propios defectos, una consecuencia trágica: la de bloquear la negociación y el trato directo. Porque ocurría que el empleador, sabiendo que en la presentación de un pliego, en la ~~iniciación~~ iniciación de un conflicto, siempre al final del callejón estaba la huelga, simplemente se reservaba sus recursos para solucionar el conflicto cuando llegara a la posición crítica; y hacía proposiciones intermedias, guardándose siempre posibilidades para poder pagar la paz y comprar la reanudación de faenas. Y, por otra parte, los trabajadores sencillamente no planteaban sus últimas peticiones, porque decían: "¿Para qué vamos a llegar a un nivel rebajado, cuando podemos ~~usar~~ usar toda nuestra presión con la huelga votada, para colocar a la empresa en situación de ~~aceptar?~~ aceptar?". Entonces, ~~de~~ de hecho, las conversaciones quedaban bloqueadas y no había algo constructivo.

Esa era la situación real. Y siempre los conflictos se arreglaban con la huelga votada o a punto de votarse, alrededor de las 4 de la mañana anterior al turno de las 7 en que comenzaba el movimiento. Todos los que hemos actuado alguna vez en estas cosas sabemos que los conflictos se arreglaban entre las 5 y las 7 de la madrugada, porque ésas eran las condiciones en que se negociaba. Todo ello con la agravante de que, ~~respecto~~ respecto de esta situación --que tenía a la huelga casi como finalidad del conflicto, y a la lucha, ~~y~~ y al discurso ~~y~~ y a la efervescencia, sobre todo si se trataba de empresas grandes--, en últi

mo término --no digo todos los sindicatos; hay sindicatos respetables--, eran contados con los dedos de la mano aquellos conflictos que no se arreglaban por la vía de ~~esta~~ la intervención de un Senador o de un Diputado; y los dirigentes sindicales eran usados simplemente para firmar las actas de avenimiento y pasar por los trámites formales de llevar el asunto a la asamblea y de figurar en ~~estas~~ los documentos que suscribían.

Considero que si estamos ~~buscando~~ pensando en buscar un procedimiento que dé reales garantías de respeto a la expresión de las aspiraciones de los trabajadores y de seriedad a un proceso tan importante como la negociación colectiva, no podemos olvidar que el último esquema conocido por los ~~trabajadores~~ trabajadores y ~~no~~ sufrido por éstos, por las empresas y por Chile es el que acabo de describir. Y, si hubiera dudas sobre ~~estos~~ los hechos que estoy mencionando, estimo que podríamos discutirlos.

Pero me parece que es preciso partir de ciertos hechos para poder determinar cómo nos proyectamos.

En estas circunstancias, estimo que, si ha llegado el momento de abrir la negociación colectiva, que ha estado suspendida durante todo este período por razones ~~conocidas~~ conocidas, no podemos caer en una simple reanudación de ese sistema. Debemos crear, con toda honestidad y buscando proteger los intereses de los trabajadores, de la producción y del país, nuevas alternativas imaginativas y patrióticas.

Creo que si en este instante, como ~~decía~~ decía el señor Armstrong, se abren la negociación colectiva y el derecho de huelga, no tenemos otra posibilidad que la de caer en lo mismo.

Respecto del esquema de negociación colectiva, puede ocurrir que en una etapa futura considere el derecho de huelga de los trabajadores. Evidentemente, todos sabemos que este derecho ha sido un factor de progreso en las condiciones de los trabajadores; fue un arma que necesitaron en su tiempo. Sin embargo, estimo que debemos ir superando esta situación de violencia que era casi como alternativa obligada para la solución de los problemas laborales. Pero, de todas maneras, como es un derecho que los trabajadores tienen en carácter de conquista

y que puede considerarse respetable, creo que no debemos desprestigiarlo nuevamente llevándolo en esta etapa, en que venimos saliendo de una situación de caos a que condujo el ~~sistema~~ tradicional del conflicto colectivo, antes de crear otros elementos que hagan más ~~de~~ constructiva la negociación colectiva.

Por eso, pienso que, si se está considerando la posibilidad de negociación colectiva después de estos cuatro años de receso que ~~en~~ hemos tenido en este tipo de ~~proceso~~ procesos, deberíamos crear una etapa intermedia que pusiera a prueba esto, que mencionaban los distinguidos colegas, de organismos de mediación, de estímulo al diálogo, de reglas que empujen a las partes a conversar sinceramente y sin esta posición, que yo describía, del empresario que no hacía fórmulas por no quemarlas antes de tiempo y se las guardaba, y de los trabajadores que no expresaban su posición sincera, sino que mantenían su famosa posición de "tejo pasado" hasta que ya tenían la presión de la huelga encima.

Creo que deberíamos ser ~~mucho~~ imaginativos y trabajar suficientemente para tener una etapa transitoria en que no vaciemos de nuevo a los trabajadores en este único esquema que conocen, que es el que acabo de describir.

Me parece que deberíamos pensar en un procedimiento que fuera confiable, en primer lugar, para los trabajadores. Los trabajadores tienen toda la razón para ser suspicaces, para desconfiar, porque han pasado por una experiencia que les ha creado esta mentalidad. En el pasado fueron usados, como ~~yo~~ expresó el colega que me antecedió en el uso de la palabra; operaban sin conocimiento; carecían de ~~información~~ información: tenían orientación y consigna, pero carecían de aquélla.

Creo que debería pensarse en la factibilidad de pliegos de peticiones formulados en ~~la~~ lo posible por organizaciones sindicales. Y esas organizaciones sindicales, mientras más fuertes sean, mejor, porque tienen mayor responsabilidad. Los pliegos de peticiones deben ser necesariamente acordados por la mayoría de los trabajadores, en términos que no se use a éstos para solicitudes no encaminadas a su directo interés.

Dentro de este ~~esquema~~ esquema, estimo que debe cuidarse que los pliegos se enmarquen en ~~lo~~ lo que es exactamente la relación de trabajo, excluyendo de los pliegos, de los conflictos, de la negociación y del arbitraje, en su caso, las materias ajenas a dicha relación. Conozco pliegos formulados en un tiempo en el sentido de que no se embarcara salitre a España, por ejemplo; de que no se embarcara cobre porque iba a Vietnam; de que se cambiara al Ministro del Trabajo, y todas esas cosas que han sido frecuentes.

Considero que toda materia extraña al contrato de trabajo o que esté regida por una ley general que por interés del país ha regulado determinado tipo de derechos o de obligaciones --por ejemplo, un planteamiento de pliego de peticiones para que se cambie la estructura de una empresa, o para que se sustituya al gerente, o para que se modifiquen los órganos de administración-- no puede conducir sino a una "impasse", a un callejón sin salida y, en definitiva, al conflicto en vez de la negociación. ~~Pero~~ Pero si lo que se está discutiendo son derechos y obligaciones inherentes a la relación de trabajo, obviamente me parece que es un camino bien abierto a la posibilidad de negociación.

La mayor parte de los conflictos que condujeron a huelgas larguísimas se produjeron porque había puntos incompatibles con el derecho privativo de los empleadores a manejar sus empresas, o ~~por~~ por razones políticas.

~~Entonces~~ Entonces, ~~con~~ un pliego de peticiones así planteado y colocado en manos de un empleador que pueda contestar de mejor ~~trámite~~ trámite --diciendo, por ejemplo: "Mire, señor, su pliego está fuera de las posibilidades económicas de la empresa. Y, no obstante que yo respeto sus aspiraciones, no cabe. En consecuencia, no."-- tampoco conduce a la negociación. La contestación del patrón, en mi concepto, debe ser informada. Debe proporcionarse no sólo el balance; porque ~~algunas~~ algunas ~~personas~~ personas saben ~~leerlo~~ leerlo, y otras, no. Se precisa una información objetiva y concreta acerca de la situación de la empresa. O sea, lo que manifestaba el señor Bustos en el sentido de que el trabajador sepa exactamente cuál es el ámbito en que se podrá pedir y el ámbito

en que se negará la satisfacción de sus aspiraciones. Y, entonces, un pliego ~~presentado~~ en esas condiciones me parece que ya abre la ~~posi~~ posibilidad de conversar.

Ahora, debe darse a las partes toda la posibilidad de arreglar directamente su problema. Pero, pasado cierto tiempo, en que ya se está acercando el vencimiento del convenio y la situación se está agravando, se hacen presentes los intereses del país, de los consumidores, de la gente que recibe los servicios de la empresa. Y ahí debe actuar un mediador; no para que obligue y empuje a la gente ni para que reciba instrucciones del gobierno a fin de que ~~segu~~<sup>seguir</sup> su política. En primer lugar, debe darse la oportunidad a las partes para que lo designen ellas. Si no lo ~~designan ellas~~ nombran ellas, debe ser designado por algún organismo indubitado. Me parece, por ejemplo, que si una comisión tripartita está funcionando correctamente y se halla prestigiada, en definitiva no debería existir problema para que la misma, estando en el área del conflicto, nombrara al mediador.

Por otra parte, dichos mediadores tendrían que ser remunerados. Deberían ser técnicos. Además, tendrían que dar información objetiva. Estimo que el mediador debe, no estar empujando a las partes y presionándolas en el regateo, sino ofreciendo informaciones que permitan a la gente saber que, si está pidiendo una estrella, no se la darán, por no haber en las posibilidades, y, al mismo tiempo, ~~está~~ diciendo a los trabajadores: "Miren, señores, esta empresa ha tenido utilidades en los últimos cuatro balances, ha ~~repartido utilidades~~ repartido dividendos, ha hecho inversiones importantes con cargo a utilidades, tiene un gran porvenir", etcétera. Entonces, creo que eso va enmarcando el conflicto para cuando haya crisis y, por ende, reduciendo los puntos y las distancias en la discordia.

Ahora, comparto lo que se ha dicho en el sentido de que el conflicto debe arreglarse, porque hay que confiar en que la gente es razonable, en que se está discutiendo con seres patriotas, racionales, bien intencionados. Creo que debemos dar toda oportunidad a estas posibilidades. Pero ocurre que a veces no todos son bien intencionados, sanos, puros, de buena fe. Asignemos algún porcentaje a esta posibilidad.

Y llegamos, entonces, a la "impasse", en que nada se arregla, porque la situación ya está hecha un nudo.

Me parece que, por lo menos en el período de emergencia que estamos viviendo, en que tenemos una inflación reducida, pero no a niveles que alcancen siquiera la tercera parte de los internacionales ~~en~~ --todavía estamos siendo mirados en el mundo como pájaros raros--, si la estupidez del representante patronal o la testarudez del representante obrero, o la falta de ~~intelecto~~ inteligencia o la ignorancia de uno u otro va a conducir a una paralización de faenas en esta situación de emergencia económica que vive el país y de la cual recientemente estamos saliendo, el interés nacional debe hacerse presente.

No rechazo la ~~huelga~~ huelga como principio. Pero digo que, en esta etapa, abrir negociaciones con huelga es, simplemente, colocarnos en septiembre de 1973 y con toda su experiencia de los años 70, 60 y otros.

Así que debemos contemplar como última etapa, totalmente subsidiaria, con la menor intervención posible del Estado, una solución para las partes no puestas de acuerdo. Y no veo qué alternativa hay ~~si no un arbitraje~~ si no un arbitraje.

Considero que "arbitraje" es una palabra que no gusta ni a los empleadores ni a los trabajadores. Por eso, va a obrar mucho por presencia. Y me parece que la alternativa de arbitraje aumentará ~~en~~ en gran medida el número de conflictos arreglados directamente. Porque cuando el árbitro se mete en cuestiones como bonos, tratos, horas extraordinarias, turnos, etcétera, puede llevar ~~en~~ al caos a una empresa. Y hay empresas que están sufriendo por años esta tragedia de los árbitros. CAP, por ejemplo, tuvo un árbitro que le ha penado hasta ahora, creo yo, a ~~causa~~ causa de una reorganización que hizo en los tratos.

Ahora, si a pesar de esas circunstancias no se llega a un acuerdo, creo que debe decirse a las partes: "Señores, pónganse de acuerdo ustedes respecto de un tercero que les arregle este asunto." Primera oportunidad de designar, a las partes.

Ustedes dirán: "Bueno, si las partes no se pusieron de acuerdo para arreglar su conflicto, menos se van a poner de acuerdo

26.

para nombrar un árbitro." Entonces, si ~~no es posible~~ acaso tampoco son capaces de eso, hay que abrir la ~~posibilidad~~ posibilidad de que alguien ~~haga~~ efectúe la designación.

No estoy inclinado a que al árbitro lo designe el gobierno. Los árbitros gubernamentales tienen la objeción que señalaba el señor que me antecedió en el uso de la palabra. Siempre se dice: "Si es del gobierno, va a estar influido; va a ~~seguir~~ seguir la política de éste", etcétera. Y creo que eso hay que evitarlo. Es preciso pres-  
tigar el arbitraje para los casos excepcionales --ojalá que no se presen-  
ten nunca-- en que se llegue a él.

Por ejemplo, me parece factible pensar en que cada cierto tiempo organismos indubitados --los tribunales, la Contraloría; en fin, organismos de los ~~que~~ que no puede dudarse-- hagan una lista de árbitros idóneos, seleccionados antes de la existencia del conflicto. Porque, si se hace la designación en medio de éste, evidentemente que el árbitro ya está cargado, ya ha estado sujeto a mil presiones para que acepte. Entonces, estimo que un árbitro así designado, dando siempre a las partes la máxima posibilidad de que sean ellas quienes vayan arreglando su problema, debería constituir una factibilidad.

Eso es en cuanto a lo que ustedes pedían opinión: arbitraje, huelga, proceso de ~~negociación~~ negociación.

El otro punto es Características de ~~los~~ Mediadores, ~~su Origen y Procedencia y Rol que les corres-~~ su Origen y Procedencia y Rol que les corres-  
pondería. Creo que ya está expresado. Mediador: en lo posible, no de-  
signado por el gobierno; designado de común acuerdo o por algún organis-  
mo paritario que sea indubitado. Rol: principalmente, colocar el conflic-  
to en límites razonables, para que las partes sepan más o menos que, con  
huelga, sin huelga, si llegaran a hacerla ilegalmente, o en cualquier  
tipo de presión que apliquen, no pueden exceder ciertos márgenes. di-  
ferente ~~no~~ discutir para alcanzar 10% que hacerlo para ~~lograr~~ lograr  
200%.

Ese punto, a mi juicio, está claro.

En cuanto a la negociación en las actividades vita-



les para la seguridad de la nación, siempre he sostenido que éstas no pueden estar expuestas a huelga. Dentro del esquema ~~que~~ que he tratado de explicar, evidentemente no había una distinción entre el trato a este tipo de empresas y a otro. Porque si bien me parece que esta clase de empresas no ~~deben~~ deben tener huelga, obviamente no voy a sostener que no deben tener derecho ~~para~~ a negociar, ni a conversar, ni a discutir, ni a plantear sus aspiraciones, siempre que vayan por un conducto adecuado y que no se llegue a la paralización que puede dañar al país.

El otro punto concreto es La Administración Pública frente a la Negociación.

Aquí se ha expresado que la Administración Pública debe estar sindicalizada y tener derecho a la huelga. En este aspecto, discrepo 180%... Entre las razones expuestas, se indicaba que ya hay organizaciones sindicales en el sector público y que ésta es una realidad que debe reconocerse. Creo que es muy distinta ~~la situación~~ que existan organizaciones de hecho, un poco por debajo de la mesa, absolutamente ilegales, como son las que existen en la actualidad, porque los empleados públicos no pueden sindicalizarse; dice la ~~misma~~ ley que no pueden sindicalizarse. ~~... a decir:~~ "Miren, señores, ustedes van a tener un régimen igual que el sector privado; pueden tener sindicato, plantear pliegos de peticiones, hacer negociaciones colectivas, con todas sus derivaciones." Me parece que, cuando se autorizan los sindicatos de empleados públicos y se permite a éstos la negociación o el conflicto, simplemente se está creando un caos a la Administración ~~Pública~~ del Estado. Es ~~evidente~~ <sup>indudable</sup> que el empleado público es un servidor de la política del gobierno. Y, evidentemente, si se lo pone en la condición de antagonista en una ~~negociación~~ <sup>negociación</sup> con el ~~gobierno~~ <sup>gobierno</sup>, va a ~~perder~~ perder la solidaridad con la ~~Administración~~ <sup>Administración</sup> cuya política debe seguir.

Primer punto: la total incompatibilidad de posiciones. Porque este empleado público que tiene su propio pliego de peticiones lo que hará será empujar lo más posible para alcanzar niveles de remuneraciones por lo menos iguales que los del sector privado. Y se uni-

rá el sector público al sector privado para formar su propia política de remuneraciones, y ya al margen de toda solidaridad con su jefe jerárquico, que es el gobierno.

Por otro lado, imaginen ustedes que, cuando se habla de pliego de peticiones de empleados públicos o de sindicato de empleados públicos, ~~ma~~ habrá un sindicato del Ministerio del Interior, uno del Ministerio de Hacienda, uno de la Contraloría, etcétera. Entonces se producirá, igual que en el sector privado, una competencia ~~para~~ entre los dirigentes para ver quién alcanza más, qué Ministerio tiene más nivel y cuál más triunfos y ases en la manga. Y llegaremos a que, según la fuerza y organización de cada sindicato de cada Ministerio, habrá mejores condiciones para unos, diferencias de horarios, distintos en las remuneraciones y en la escala; y la Administración Pública no puede funcionar en esa forma. Me parece que ésta es, en primer lugar, una organización jerarquizada, solidaria del gobierno, sin posibilidades de antagonismo con éste y ~~unificada~~ unificada; debe tener una línea muy unificada.

La posición progresista, digamos, de pensar que los empleados públicos, por ser trabajadores, deben estar sindicalizados y tener la posibilidad de huelga, nos llevaría a tener huelgas de policías y de funcionarios de todo orden. Creo que no es ~~in~~ algo digno de imitar.

Al respecto tengo un estudio de la OIT, del año 1970. Refiriéndose a estas materias, se dice muy ilustrativamente: "En las últimas décadas ~~se~~ se ha producido en muchos países una erosión gradual del poder unilateral del gobierno para tomar decisiones. Al obtener los funcionarios públicos el derecho a sindicalizarse, que les permitió formar asociaciones y organizaciones poderosas para defender sus intereses, han podido ejercer sobre el gobierno una presión cada vez mayor para que tenga en cuenta sus opiniones, tome conocimiento de sus reivindicaciones y acepte someterlas a la negociación colectiva. Todo esto con un daño enorme a la buena administración."

Yo digo que esto sería catastrófico en un país como el nuestro.

El otro punto dice relación al Papel de las Comisiones Tripartitas y de los Comités de Empresas.

Creo que las comisiones tripartitas tienen un gran papel que desempeñar en esta etapa. Estos organismos bilaterales constituyen lo único que se ha conservado como posibilidad de diálogo entre empleadores y trabajadores, y en algunos casos han desempeñado un papel trascendental. Aquí se ha mencionado, por ejemplo, el gremio de la construcción, que tiene una comisión tripartita que ha funcionado. Y creo que no pueden examinarse los resultados de las comisiones tripartitas en los ~~últimos~~ últimos cuatro años, porque han estado, como toda la relación laboral, dentro de los estrechos márgenes y posibilidades ~~de~~ de operación que impone la situación de emergencia que hemos ~~vivido~~ vivido. Pero, evidentemente, en cuanto a sus ~~posibilidades~~ posibilidades y trayectoria, no puede juzgárselas dentro de este marco.

Considero que las comisiones tripartitas no están dañadas como todas las otras instituciones conocidas. Por lo demás, si no se operara con comisiones tripartitas, tendría que ~~inventar~~ inventarse otro ~~organismo~~ organismo burocrático; y, a mi juicio, esto no puede burocratizarse.

Por lo tanto, pienso que las comisiones tripartitas, además de sus funciones consultivas --y actualmente resolutivas en dos aspectos--, pueden desempeñar un gran papel como órganos en esta nueva línea de negociación. Creo que pueden tener un papel importante si se las reestructura y se ~~las~~ las dota de facultades.

En cuanto a los comités de empresas, son organismos nuevos que no han funcionado todavía. Estimo que, tocante a la negociación colectiva, el comité de empresa nada tiene que hacer. Este es un organismo de integración y no de reivindicación. El sindicato es de reivindicación. El comité de empresa --digo-- es de ~~reivindicación~~ <sup>integración</sup> y puede ser importante en cuanto ~~permita~~ permita que a través de los años, a lo largo del tiempo del convenio, se vaya ~~produciendo~~ produciendo un mejor ~~conocimiento~~ conocimiento entre empleadores y trabajadores, y se llegue ya al final del conflicto con muchas cosas conocidas, con muchas cosas tratadas.

Por ~~interés~~ lo tanto, creo que es un tanto ajeno a todo este esquema.

Muchas gracias. Y doy excusas por haberme extendido demasiado en mi intervención.

El señor CARMONA.- Muchas gracias a usted, señor De la Fuente.

Tiene la palabra el señor Ortega.

El or ORTEGA.- Seré lo más breve posible.

La verdad es que concibo la negociación colectiva como un proceso para revisar los convenios colectivos periódicamente. En lo fundamenta, creo que se deben buscar el acuerdo y el consenso. O sea, estimo que el arbitraje mismo debe quedar para última hora, e incluso pasando por el proceso de la huelga. Porque insisto en que la negociación colectiva, además del proceso de negociar y de ver las actas de avenimiento, también debe estar encaminada a la buena relación laboral. Y la buena relación laboral se logra con el acuerdo de las partes, e incluso pensando en el proceso de la huelga. Porque <sup>opino</sup> pienso que la huelga, como última instancia, es un castigo --por así decirlo-- para ambas partes, pero que obliga al consenso, obliga al acuerdo. No así el arbitraje, que es una imposición.

Lógicamente, deben buscarse todos los mecanismos adecuados para que el proceso de la negociación colectiva no se convierta, con los ~~intermedios~~ vicios que tenía en el pasado, en algo que incite ya sea a la conducción política de la negociación u otra cosa que pudiera estar escondida en las partes; no sólo en una, sino en las partes.

Por eso, pienso que, dentro del proceso negociador, también deberían instaurarse algunas normas de asambleas; de locales, incluso, donde hacer las asambleas durante la negociación, para que no se cambie de sitio en forma arbitraria, y también para que el ~~mediador~~ mediador deba seguir el proceso de negociación desde el principio hasta el final.

Considero que el negociador, fundamentalmente, salvo acuerdo de las partes, debe ser del Estado. ~~Porque~~ Porque, coincidiendo con mi propia argumentación en el sentido de que la huelga es lo ~~fundamental~~

final o de que el ~~arbitraje~~ arbitraje es lo final, el Estado es quien va a entrar en este momento; y, entonces, es más propio que el negociador sea un hombre del ~~Estado~~ Estado que pueda informarlo bastante bien de todo el proceso. Como decía el señor Medina, que no vaya a estar en la mitad o, peor todavía, al final del proceso de negociación.

Por eso, pienso que el negociador es un amigable ~~componedor~~ componedor. Por ~~eso~~ ello es por lo que también lo separo del hombre que determina al final, el ~~MM~~ árbitro.

Si no fuera así, el amigable ~~componedor~~ componedor se convertiría en un fantasma que siempre al final podría ser quien impusiera la cuestión. Todo lo contrario, debe ser un amigable componedor que vaya deflactando, por así decirlo, reduciendo las opiniones de las partes en la realidad en que pueda <sup>resolverse</sup> ~~resolverse~~ el conflicto, y, entonces, proponiendo algunas soluciones alternativas incluso durante el proceso mismo de negociación.

Entonces, digo, el mediador del principio al final y, fundamentalmente, como amigable componedor de las partes.

El señor ~~...~~ <sup>¿</sup>.- Usted descarta que lo puedan designar ~~en alguna...~~ <sup>en alguna...</sup>

El señor ORTEGA.- No. No lo descarto; salvo el acuerdo de las partes.

Tocante a las actividades vitales para la seguridad nacional, pienso que debería establecerse muy ~~fríamente~~ fríamente cuáles son ~~esas~~ esas actividades. Porque yo, en mi condición de dirigente ~~bancario~~ bancario, también podría pensar que la actividad financiero-bancaria es vital.

El señor HARMONA (Presidente).- Todo es vital.

El señor ORTEGA.- Al final de cuentas, todo es vital. Es decir, pienso que debe ser vital lo que implique en el fondo la seguridad nacional. Eso más concretamente.

En todo caso, para estas actividades vitales, estimo que debería haber permanentemente comisiones tripartitas. Y, lógicamente, el arbitraje sería mucho más asiduo que la huelga; y casi descartable la huelga. Pero con la condición de que haya comisiones tripartitas permanentes que puedan revisar y tengan facultades bastante amplias, para que ~~...~~

tampoco vaya siendo esa actividad vital una caldera que vaya acrecentándose y de repente pueda explotar.

Respecto de la cuestión de la Administración Pública frente a la negociación, pienso que dicho sector no puede tener este mecanismo como lo estamos viendo en la actividad ~~privada~~ privada. Pero, sí, opino que debe existir un sistema de participación. Porque, como decía mi antecesor, por muy solidario que sea el empleado público, de todas maneras habrá cierto grado de inquietud; y es mucho peor que se rompa la solidaridad en forma abrupta a que se vayan revisando algunos mecanismos. Y, como no habría negociación, creo que podría existir un mecanismo de participación que vaya, con las organizaciones sindicales del sector público, revisando algunas cuestiones, como los escalafones, la carrera funcionaria, y un montón de situaciones de ~~este~~ ese tipo.

La señora .- Condiciones de trabajo.

El señor ORTEGA.- Claro: condiciones de ~~trabajo~~ trabajo. Situaciones que no sean propiamente una negociación, pero que sí sea una participación, para que cuando venga la Ley de Presupuestos pueda más o menos encaminarse la cuestión según hayan actuado todas estas comisiones, que pueden ser de diferentes partes del sector público.

En cuanto a las comisiones tripartitas, como dijo mi antecesor, estimo que no se puede calibrar su manejo, digamos, su quehacer en estos cuatro años. ~~Nosotros~~ Nosotros, en el sector bancario, tenemos una comisión tripartita. No ha funcionado. Pero no ha funcionado bien porque, como ustedes recordarán, primero los bancos tenían interventor, después se privatizaron; y en toda esta etapa de privatización han pasado muchas cosas. O sea, las administraciones privadas bancarias recientemente se están asentando para poder realmente hacer efectiva la comisión tripartita, organismo que considero muy importante en esta etapa que estamos pasando.

Respecto de los comités de empresa, coincido también en que es una materia al margen; es participación propiamente tal. Sin embargo, no es una tarea sindical. Pero los considero muy importantes, porque, tal como están concebidos en el Estatuto Social de la Empresa, son

un elemento de información permanente hacia los trabajadores y constante durante todo el período que puedan tener las relaciones laborales.

Eso es más o menos, y muy sucintamente, cuanto puedo decir.

# DIARIO OFICIAL

## DE LA REPUBLICA DE CHILE

Santiago, Martes 3 de Julio de 1979  
Edición de 16 páginas

### Ministerio del Trabajo y Previsión Social

SUBSECRETARIA  
DEL TRABAJO

#### ESTABLECE NORMAS SOBRE ORGANIZACION SINDICAL

Núm. 2.756.— Santiago, 29 de Junio de 1979.— Visto: Lo dispuesto en los decretos leyes N°s. 1 y 128, de 1973; 527, de 1974, y 991, de 1976, y

Considerando:

1.— Que la Constitución Política garantiza el derecho a sindicarse en conformidad a la ley y dispone que las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos.

2.— Que en una sociedad auténticamente libre los cuerpos intermedios entre el hombre y el Estado cumplen una función de gran trascendencia, que incide en la necesidad de alcanzar sus finalidades propias y específicas, y que entre aquéllos se cuentan los sindicatos, cuya misión principal es la defensa responsable de los intereses de sus asociados.

3.— Que es fundamental que la organización sindical sea libre, lo cual implica el derecho de los trabajadores a manifestarse colectivamente en el campo del trabajo común, a través de los sindicatos que constituyan, sin otros límites que las excepciones que el ordenamiento jurídico establezca por clara exigencia del bien común.

4.— Que para que exista libertad sindical deben establecerse exigencias legales que garanticen la seriedad de los procedimientos y la sujeción a las finalidades propias de los sindicatos, así como el derecho del trabajador a afiliarse o desafilarse libremente y el de la asamblea sindical a manifestarse en todo lo concerniente a su campo propio.

5.— Que un verdadero sindicalismo debe también ser democrático, lo cual implica que exista libertad de los afiliados para generar sus propias directivas, así como las garantías para que las actuaciones de éstas se ajusten a lo resuelto por los trabajadores que integren la organización, y que las resoluciones de la asamblea se adopten con prescindencia de toda presión moral o material.

6.— Que para que pueda un sindicato desarrollar sus actividades es necesario que cuente con recursos, lo cual exige que quien libremente decide la afiliación a una organización tenga la obligación de cotizar a ella, en el monto y forma que libremente decidan sus asociados.

7.— Que también es indispensable que la organización sindical sea autónoma y despolitizada, para que pueda dedicarse a sus finalidades propias, evitando que sea instrumentalizada por grupos o intereses extraños a la propia organización.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto ley:

#### TITULO I

##### Disposiciones Generales

Artículo 1°— Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Artículo 2°— Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones, y el de asociarse a las organizaciones internacionales de trabajadores, en la forma que prescriban la ley y los respectivos estatutos.

Artículo 3°— Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores, a que alude el artículo 1°, que cumplan los requisitos que establezcan la ley y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse.

La afiliación es voluntaria. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafilación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación y una confederación, ni una federación a más de una confederación.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior, y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Artículo 4°— No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafilación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Artículo 5°— Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

a) Sindicato de empresa, es aquél que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa.

b) Sindicato interempresas, es aquél que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empresas distintas.

c) Sindicato de trabajadores independientes, es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.



d) Sindicato de trabajadores de la construcción, es aquél que agrupa a trabajadores de esa rama de actividad, el cual tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones previamente acordadas con los distintos empleadores. Los acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas, no tendrán el carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Para los efectos señalados en la letra d), se entiende por trabajadores de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente

en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería y que se rijan por el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias. La circunstancia de no encontrarse trabajando, no obsta al derecho a sindicarse.

**Artículo 6º.**— Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

1) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;

2) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

3) Velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, que corresponda, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;

4) Prestar ayuda mutua a los asociados, estimular su convivencia humana integral y proporcionarles recreación;

5) Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

6) Propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los comités paritarios, y

7) Constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresas tendrán derecho a negociar colectivamente.

**Artículo 7º.**— Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior, o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

**TITULO II**

**De la constitución de los sindicatos**

**Artículo 8º.**— Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

**Artículo 9º.**— Cada predio agrícola se considerará como una empresa, para los efectos de esta ley.

**Artículo 10.**— Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de 25 trabajadores, que representen, a lo menos, el 10% del total de los que presten servicios en ella.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen a lo menos el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento.

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.

Con todo, en las empresas en que laboren menos de 25 trabajadores podrán constituir sindicato, ocho de ellos, siempre que representen más del 50% del total de sus trabajadores.

**Artículo 11.**— Para constituir un sindicato interempresa o uno de la construcción se requiere el concurso de 75 trabajadores.

Para constituir un sindicato de trabajadores independientes se requiere el concurso de 25 trabajadores.

**Artículo 12.**— La constitución de los sindicatos se efectuará en asamblea de trabajadores que reúna los quórum a que se refieren los artículos 10 y 11 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio.

De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

**Artículo 13.**— El directorio sindical deberá depositar el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el Inspector del Trabajo en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea, la que procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El sindicato adquirirá personalidad jurídica al momento de efectuarse este depósito.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

**Artículo 14.**— El Inspector del Trabajo no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 13. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas, las que se entregarán, una vez hecho el depósito, a la organización sindical, insertándoles, además, el número del registro respectivo.

La Inspección del Trabajo, podrá dentro del plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta respectiva, objetar la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo, si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 60 días. Si así no se procediere, se entenderá cancelada la personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

**Artículo 15.**— Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero a que se refiere el artículo 28.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 13.

**Artículo 16.**— El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada.

**TITULO III**

**De los Estatutos**

**Artículo 17.**— El sindicato se regirá por la ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

**Artículo 18.**— La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

**Artículo 19.**— La reforma de los estatutos se hará ante un ministro de fe, en asamblea extraordinaria citada, especialmente al efecto, con una anticipación no inferior a dos días hábiles. Dos copias de aquella, debidamente autorizadas por el Inspector del Trabajo, deberá acompañarse a la Inspección respectiva dentro del plazo de quince días, contados desde la fecha de la asamblea.

Para la aprobación de la reforma de los estatutos se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 17 y 18, en lo pertinente.

TITULO IV

Del Directorio

Artículo 20.— Los sindicatos serán dirigidos por un directorio compuesto de tres personas, si tuvieran de 25 a 249 afiliados; de cinco personas, si los afiliados fueren de 250 a 999, y de siete personas, cuando cuenten con mil o más asociados.

Sin embargo, en aquellas empresas que tengan menos de 25 trabajadores, los sindicatos serán dirigidos sólo por uno de sus miembros, en calidad de presidente, el que tendrá todas las facultades que esta ley reconoce al directorio sindical. En caso de incapacidad o inhabilidad sobrevinientes será reemplazado en la forma que indiquen los respectivos estatutos.

En los sindicatos interempresas, la designación de directores no podrá recaer en más de un trabajador de una empresa. Si el número de directores fuere superior al de empresas, se considerará la designación de uno por cada empresa, existiendo libertad para la designación de los restantes.

La alteración en el número de los afiliados a un sindicato, o en el número de trabajadores de la empresa, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en los incisos primero y segundo para la siguiente elección.

Artículo 21.— Para ser director sindical, se requiere:

- 1.— Ser mayor de 21 años de edad.
- 2.— Ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país.

3.— No haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito.

4.— Saber leer y escribir.

5.— No estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes, y

6.— En los sindicatos de empresa, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella desde el inicio de sus actividades y, si no hubiere alguno de éstos, los trabajadores que tengan una antigüedad de, a lo menos, un año de trabajo ininterrumpido en la empresa.

Artículo 22.— La mujer casada podrá intervenir en la administración y dirección de los sindicatos, para lo cual no requerirá de autorización alguna.

Artículo 23.— Para las elecciones de directorio sindical, serán considerados candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos que la ley establece para ser director. Si resultare elegido un trabajador que no cumple esos requisitos deberá repetirse la elección del directorio.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada por la Dirección del Trabajo a más tardar dentro de 90 días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine, y no afectará a los actos válidamente celebrados por el directorio.

Artículo 24.— Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 12.

Artículo 25.— No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en la presente ley, cuando se trate de sindicatos constituidos en empresas que ocupen menos de 25 trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

Artículo 26.— Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una anticipación de, a lo menos, 90 días a la

fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 12.

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres, y si se eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 20.

Artículo 27.— Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 31 y de los demás casos en que deban cesar en el cargo por determinación del tribunal competente de conformidad a la ley.

El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 28.— Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley Nº 2.200, de 1978, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiera producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud haya de hacer abandono del mismo, por disolución del sindicato o por término de la empresa.

Artículo 29.— Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en algunos de los hechos descritos en el artículo 15 del decreto ley Nº 2.200, de 1978, serán sancionados con la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderle.

Artículo 30.— El directorio elegirá de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 20.

Artículo 31.— Los trabajadores afiliados al sindicato tienen el derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a 90 días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el 20% de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de 2 días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 32.— Los miembros de un sindicato que hubieran estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produzca dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.

Artículo 33.— Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán en una misma oportunidad.

Artículo 34.— El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

Artículo 35.— Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.

**Artículo 36.**— Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo.

Los permisos que para tal efecto otorgue el empleador no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director, acumulables dentro del mes calendario correspondiente.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones prácticas a los directores en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de las cuatro a que se refiere el inciso anterior.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos del trabajo, los que en caso alguno podrán alterar la norma señalada en el inciso segundo.

**Artículo 37.**— Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir directamente con uno o más de los dirigentes sindicales, licencias sin goce de remuneración por el período de tiempo que pactaren. En tal caso el período de la licencia se entenderá trabajado para todos los efectos legales y las remuneraciones e imposiciones correspondientes al empleador serán de cargo del sindicato, si éste, por acuerdo del directorio, ratificare tal convenio. En

el caso de los sindicatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 20, dicha ratificación deberá efectuarla la asamblea.

### TITULO V

#### De las Asambleas

**Artículo 38.**— Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos y serán citadas por el Presidente o el Secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.

**Artículo 39.**— Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el Presidente, por el Directorio o por el 10% a lo menos de los afiliados a la organización sindical.

**Artículo 40.**— Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúne la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

### TITULO VI

#### Del patrimonio sindical

**Artículo 41.**— El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren, por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

**Artículo 42.**— Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases, a cualquier título, y ni aún en caso de disolución podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

**Artículo 43.**— Al directorio corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

**Artículo 44.**— Los sindicatos no podrán recibir financiamiento de ninguna naturaleza de parte de la empresa o empresas a que pertenezcan sus afiliados.

Los directores responsables de la recepción de tales financiamientos cesarán en el cargo y serán, además, sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores sindicales por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicadas por el Juzgado del Trabajo del domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquier persona.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de reembolsar las sumas recibidas indebidamente. De esta obligación responderán solidariamente todos los directores comprometidos en la recepción indebida.

**Artículo 45.**— La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

**Artículo 46.**— Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador la cuota ordinaria del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 47.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

**Artículo 47.**— En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior integro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

- a) Cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o
- b) Cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cuotas ordinarias a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los 5 días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquél en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas, devengarán, además, un interés penal del 3% mensual, sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso

primero deberá ser citada para este efecto con 2 días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunicare al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe y la nómina de los asociados al sindicato.

La asamblea deberá renovarse, a lo menos cada dos años, el acuerdo sobre descuento de la cuota ordinaria en la forma y condiciones establecidas en la presente ley para su adopción.

En el caso a que se refiere la letra b) del inciso primero, la autorización del trabajador deberá renovarse, a lo menos, cada dos años.

En el caso de los sindicatos interempresas y de trabajadores de la construcción, el descuento de la cuota ordinaria procederá siempre que el trabajador autorice al respectivo empleador por escrito para efectuar la correspondiente deducción. Esta autorización deberá renovarse, a lo menos, cada dos años.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

**Artículo 48.**— Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente abierta a su nombre en un banco de la localidad.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior.

**Artículo 49.**— Los sindicatos que cuenten con 250 afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Los sindicatos que tengan menos de 250 afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance ni requerirán firma de contador.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la Comisión Révisora de Cuentas que deberán establecer los estatutos.

**Artículo 50.**— Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Si la Dirección del Trabajo observare alguna irregularidad en el manejo de los fondos, podrá intervenir la documentación pertinente y condicionar los giros a la autorización previa de la Inspección del Trabajo respectiva por un plazo no superior a 90 días. Si, no obstante la medida anterior, se procediere a girar sin la autorización pertinente, la Dirección podrá ordenar la congelación de la respectiva cuenta corriente.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar oportunamente los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes y reglamentos. Si el Directorio no cumpliera con las exigencias señaladas, la Dirección del Trabajo deberá otorgarle un plazo no inferior a 30 días para que, bajo apercibimiento de cesación en sus cargos de directores, den cumplimiento a las obligaciones referidas. Si no se cumpliera esta obligación dentro del plazo fijado, los directores cesarán en sus cargos por el solo ministerio de la ley, no pudiendo ser reelegidos por 3 años.

**Artículo 51.**— La inversión de los fondos sindicales sólo podrá destinarse a los fines previstos en los estatutos.

### TITULO VII

#### De la disolución de los Sindicatos

**Artículo 52.**— La disolución de los sindicatos se producirá:

a) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 31.

b) Por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos,

c) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias.

d) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente.

e) Por haber estado en receso durante un período superior a un año.

f) Por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa.

**Artículo 53.**— En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

**Artículo 54.**— La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte del Trabajo o un Ministro de Corte de Apelaciones, según correspondá, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de 15 días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quien estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

**Artículo 55.**— La disolución del sindicato podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquier socio afiliado a él, por un empleador, o por cualquier persona interesada en ella.

**Artículo 56.**— La resolución judicial que establezca disolución de un sindicato, nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieran designados en los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiera quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, el sindicato se reputará existente.

En todo documento que emane de un sindicato en liquidación, se indicará esta circunstancia.

### TITULO VIII

#### De las Federaciones y Confederaciones

**Artículo 57.**— Constituye una federación la unión de más de tres y menos de 20 sindicatos, que se organiza de conformidad a esta ley con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de: a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines; b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutua y previsional.

**Artículo 58.**— Constituye una confederación la unión de 20 o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a la ley y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

**Artículo 59.**— Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo del trabajo.

**Artículo 60.**— La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación o desafiliación a ellas, deberá ser acordada por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta.

Previamente a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarse acerca del contenido de los estatutos de la organización de mayor grado a la que se propone afiliarse y del monto de la cotización que el sindicato deberá efectuar a ella.

El directorio deberá citar a los asociados a votación, a lo menos, con dos días hábiles de anticipación. Esta votación se celebrará en presencia de un ministro de fe.

**Artículo 61.**— Los sindicatos podrán aportar a las federaciones y confederaciones las cuotas que establezcan los respectivos estatutos de éstas.

Los acuerdos de las federaciones y confederaciones para aumentar la cuota que deban pagar los sindicatos afiliados, surtirán efecto respecto de cada uno, una vez que las respectivas asambleas de base lo aprueben.

**Artículo 62.**— La participación de una federación en la constitución de una confederación, y la afiliación o desafiliación a ella, deberá acordarse por la mayoría de los sindicatos bases, los que se pronunciarán conforme al artículo 60.

**Artículo 63.**— La afiliación de un sindicato a una federación o confederación deberá renovarse por su asamblea cada 2 años, y si no lo hiciera, se entenderá desafiado por el solo ministerio de la ley.

**Artículo 64.**— Las federaciones y confederaciones se sujetarán, además a los artículos 12, 13, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55 y 56.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

**Artículo 65.**— El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

**Artículo 66.**— Para ser elegido director de federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Los estatutos resolverán si las funciones de director de la organización son compatibles o incompatibles con las de director de la organización afiliada. En caso de incompatibilidad, el afectado deberá optar por uno de los cargos y la federación o confederación respectiva pagará, en su caso, las remuneraciones del director y las cotizaciones previsionales que hubieren sido de cargo del empleador.

Si a causa de dicha incompatibilidad el director de una federación o confederación perdiera su calidad de director del sindicato base, podrá, no obstante, optar a reelección indefinidamente en la respectiva federación o confederación, según el caso.

**Artículo 67.**— Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 36, aumentados a 6 horas semanales.

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de una federación, o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un mes después, conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador, otro cargo de iguales grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

**Artículo 68.**— Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que corresponda a la Comisión Revisora de Cuentas que deberán contemplar los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá exigir una vez al año se practique una auditoría externa a costa de la respectiva federación o confederación.

## TITULO IX

### De la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones

**Artículo 69.**— Los sindicatos, federaciones y confederaciones estarán sujetos a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

**Artículo 70.**— Las infracciones a esta ley que no tengan señaladas una sanción especial, se penarán con multa a beneficio fiscal de un cuarto a diez ingresos mínimos mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Tribunales del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en la ley N° 14.972.

Los directores responderán personalmente de pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

**Artículo 71.**— Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro registro de socios y remitir anualmente una nómina actualizada de ellos a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el 1° de Marzo y el 15 de Abril de cada año.

## TITULO X

### Disposiciones Varias

**Artículo 72.**— En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta 6 meses después de haber dejado de prestar servicios.

Los trabajadores de la construcción podrán constituir sindicatos de la construcción y afiliarse o mantener su afiliación en ellos aunque no se encuentren prestando servicios.

**Artículo 73.**— Las normas de esta ley no se aplicarán a los trabajadores marítimos y portuarios ni a sus organizaciones, los que continuarán rigiéndose por las disposiciones legales que les son actualmente aplicables, por lo que no les regirán, en lo pertinente, las derogaciones establecidas en el artículo 75.

**Artículo 74.**— Esta ley no será aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado. Tampoco regirá respecto de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.

**Artículo 75.**— Derógase toda norma legal o reglamentaria contraria o incompatible con lo dispuesto en esta ley y, en especial, el Libro Tercero del Código del Trabajo, la ley N° 18.525, y los decretos leyes números 198, de 1973; 2.086, de 1977; 2.376, de 1978; 2.544 y 2.545, de 1979.

**Artículo 70.**— Para los efectos de esta ley, y salvo que expresamente se disponga lo contrario, podrán también actuar como Ministro de Fe, los notarios públicos y los funcionarios públicos que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

### Artículos transitorios

**Artículo 1°.**— No obstante la prohibición establecida en esta ley, los sindicatos, organizaciones o asociaciones de trabajadores, podrán continuar recibiendo financiamiento de la empresa o empresas a que pertenezcan sus afiliados si dichos aportes estuvieren comprometidos en documentos colectivos vigentes y hasta la fecha de su vencimiento.

**Artículo 2°.**— Las organizaciones sindicales cuya personalidad jurídica se encuentre en actual tramitación, deberán ajustarse a las disposiciones de esta ley.

Los sindicatos actualmente vigentes, cualquiera sea su denominación, conservarán su personalidad jurídica, pero deberán ajustar sus estatutos a las disposiciones de esta ley dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de su vigencia. Entretanto primarán las normas de esta ley sobre las de los estatutos en lo que sean contrarias a ella. Si los estatutos no se adecuaren a lo ya señalado dentro de dicho plazo, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

**Artículo 3º**— Las actuales organizaciones sindicales que no hubieren renovado sus directivas en conformidad a lo dispuesto en el decreto ley Nº 2.376, de 1978, sólo podrán hacerlo una vez transcurridos 90 días, contados desde la firma del primer convenio colectivo o de la dictación de la resolución del Tribunal Arbitral en su caso, posterior a la vigencia de esta ley.

Los actuales sindicatos que agrupen a trabajadores de una misma empresa, que no negocien colectivamente, sólo podrán elegir sus directorios transcurridos 90 días desde la fecha en que les habría correspondido negociar en conformidad a la ley respectiva.

Los actuales sindicatos que afilien a trabajadores demás de una empresa sólo podrán renovar sus directorios a contar de los 90 días siguientes a la publicación de esta ley.

Las vacantes que se produzcan por cualquier causa antes de las fechas indicadas, en los incisos anteriores, serán proveídas con los miembros de las respectivas organizaciones que sean los trabajadores más antiguos de la respectiva empresa o empresas según sea el caso.

Tratándose de federaciones y confederaciones las vacantes se proveerán con los dirigentes de las organizaciones afiliadas que tengan mayor antigüedad como trabajadores en la empresa o empresas, en su caso.

En caso de duda sobre la antigüedad de los trabajadores referidos en los dos incisos precedentes, resolverá la Inspección del Trabajo respectiva.

Si hubiera varios trabajadores o dirigentes, que tuvieren la misma antigüedad, preferirán unos a otros de acuerdo con el orden alfabético de sus apellidos.

Si por circunstancias especiales no fuere posible la aplicación de lo dispuesto en los incisos cuarto a séptimo del presente artículo, las vacantes serán proveídas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que dictará la correspondiente resolución.

Integrado el directorio, deberá constituirse nuevamente, designando de entre sus miembros a quienes ocuparán los cargos de presidente, secretario, tesorero y los otros que correspondan, de todo lo cual deberá darse cuenta dentro del plazo de 10 días al Inspector del Trabajo respectivo y al Jefe de la o las empresas.

**Artículo 4º**— Los directores sindicales elegidos por aplicación del decreto ley Nº 2.376, de 1978, permanecerán en sus cargos por el periodo establecido en dicho cuerpo legal, salvo lo dispuesto en el artículo 31.

**Artículo 5º**— Los directores sindicales elegidos antes de la publicación de esta ley, gozarán de fuero en los términos establecidos en las disposiciones legales que les sean aplicables.

**Artículo 6º**— Los actuales directorios de los sindicatos, no sufrirán alteración en cuanto al número de sus componentes, cualquiera sea el de sus afiliados, hasta su próxima renovación.

**Artículo 7º**— Los actuales directorios de federación y confederación continuarán en funciones por el plazo de un año, contado desde la vigencia de esta ley.

Previa adecuación de los estatutos de las organizaciones referidas en lo dispuesto en esta ley, se autorizará por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo establecido en el inciso anterior, la renovación de sus directorios.

En caso que las organizaciones señaladas en el inciso primero, no se ajustaren a lo dispuesto en esta ley en el plazo indicado, caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley.

**Artículo 8º**— Las organizaciones sindicales que a la fecha de publicación de esta ley, se encontraren en trámite de cancelación de su personalidad jurídica, continuarán para estos efectos rigiéndose por las disposiciones legales aplicables al momento de iniciarse el respectivo trámite.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.— AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.— JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada.— CESAR MENDOZA DURAN, General Director de Carabineros.— FERNANDO MATHEI AUBEL, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea.— José Piñera Echenique, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo para su conocimiento.— Mario Duvauchelle Rodríguez, Capitán de Navío, J.T., Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno.



NEGOCIACION COLECTIVA

El Presidente de la República consultó sobre esta materia el 21 de septiembre de 1977, la que fue contestada por el Consejo el 7 de julio de 1978.

El Gobierno dictó el D.L. 2558, publicado el 6 de julio de 1979, sobre negociación colectiva, y el D.L. 2760, publicado el 5 de julio, que modifica la ley antimonopolios.

RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DE ESTADO

DISPOSICIONES LEGALES PROMULGADAS POR EL GOBIERNO

1) Se recomendó mantener suspendida la negociación colectiva, dando paso a un período transitorio en que paulatinamente se pasara a la libertad de negociación.

A juicio del Consejo, el período transitorio, que restableciera la negociación colectiva en forma gradual, debería iniciarse cuando las empresas logren una razonable estabilidad y se haya erradicado el partidismo de los sindicatos. Este período terminaría en el momento en que comenzara a regir la Constitución Política del Estado, durante cuya vigencia se establecería un procedimiento general que admitiera la huelga.

Entretanto, el Consejo sugería que toda negociación que se abriera durante la transición debería culminar en arbitraje obligatorio si no se alcanzare acuerdo de las partes.

El D.L. 2758 abre la negociación colectiva mediante un calendario a partir del 16 de agosto.

No se aplica la negociación colectiva a los funcionarios públicos ni al personal de las empresas que en los dos últimos años calendarios hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado o por medio de impuestos. (Artículos 3° y 1° transitorio).

En consecuencia, la negociación consagrada por el gobierno se aplica exclusivamente a los trabajadores del sector privado y a los de las empresas del Estado que se financian normalmente.

Sin embargo, no pueden negociar en esas empresas algunos trabajadores, como los temporarios, aprendices y los de confianza o que tienen facultades para representar al empleador frente a los demás trabajadores (art. 5°).

El D.L. 2758 admite como regla general la huelga y el lock out dentro del procedimiento de negociación. (Art. 49 y 50).

Sin embargo, durante los dos primeros años de vigencia del D.L. 2758, junto con la reanudación de faenas, podrá decretarse el arbitraje obligatorio (art. 9° transitorio).



2) El Consejo recomendó que se modificaran las disposiciones constitucionales vigentes para que no ofrecieran ambigüedades.

Asimismo se sugirió que se estableciera claramente que "no podrán declararse en huelga las personas que trabajen en labores agrícolas, en empresas o industrias cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud de la población o que puedan significar la paralización de otras empresas, o en empresas de transportes, productoras o elaboradoras de artículos esenciales para la defensa nacional o de artículos vitales para el abastecimiento de la población, o que atiendan servicios de utilidad pública, como el Banco del Estado de Chile por ejemplo".

No pueden declararse en huelga y deberán someter la negociación a arbitraje los trabajadores de las empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (Art. 6°).

El D. L. 2755, publicado el 5 de julio pasado, modificó las normas constitucionales vigentes y estableció, entre otras disposiciones:

"La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores a quienes la ley les permita expresamente negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución equitativa y pacífica.

"La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

"No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las municipalidades, como tampoco las personas que trabajen en empresas cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan





servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las empresas cuyos trabajadores estén sometidos a la prohibición que establece este inciso."

3) A juicio del Consejo la legislación permanente debía distinguir:

a) trabajadores que no pueden negociar (administración pública);

b) trabajadores que pueden negociar de acuerdo a las normas generales, salvo que no pueden declarar la huelga;

Conforme al D.L. 2758, puede señalarse lo siguiente:

a) no pueden negociar los funcionarios públicos y los de las empresas que se financien por el Estado o por impuestos en más de 50% en los dos últimos años calendarios (art. 3°).

b) no pueden declararse en huelga los de las empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (art. 6°).

Para entender que se causa grave daño, es preciso que la empresa comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

Estas empresas tendrán arbitraje obligatorio si no hay acuerdo entre las partes.



Cada año, en el mes de julio, se señalará las empresas que se encuentren en esta situación, mediante resolución conjunta de los Ministerios de Economía, Defensa y Trabajo (art. 6°).

c) trabajadores que pueden negociar conforme al procedimiento general y, por tanto, pueden declarar la huelga, y

c) Esta es la regla general contenida en el decreto ley 2758.

d) la reanudación de faenas en los casos en que se atente contra la seguridad o economía del país.

d) Producida una huelga o lock out es aplicable el art. 65 que contempla la reanudación de faenas por un plazo de 90 días, tiempo durante el cual se suspenden los plazos para la huelga y el lock out. El art. 86 modificó el art. 38 de la ley sobre seguridad del Estado, para resguardar la economía, abastecimiento y seguridad nacional.

4) El Consejo decía que las peticiones debían ajustarse a la relación laboral misma, sin referirse a materias que regulara la ley.

Los arts. 11 y 12 establecen claramente qué puede negociarse y qué materias no pueden plantearse.

Lo pactado o resuelto contra las prohibiciones del art. 12 adolece de nulidad absoluta (inciso penúltimo del mismo artículo).

En el petitorio debían proponerse mediadores.

La ley no exige la proposición de mediadores en el proyecto de convenio colectivo (art. 21).



5) El Consejo propuso que la directiva sindical preparara el pliego, el que debía someterse a todos los trabajadores del establecimiento y aprobarse por la mayoría absoluta de ellos.

Si no hubiera sindicato en la empresa o en el establecimiento, los trabajadores interesados deberían formar una comisión negociadora.

El Consejo proponía además que las federaciones de trabajadores de una empresa se encargaran de la negociación. Lo mismo, pero con autorización de los Ministerios de Economía y Trabajo y de las asambleas de sus respectivos sindicatos, se decía de las federaciones por rama de actividad y de las confederaciones autorizadas por la ley.

El artículo 13 regula esta materia.

Pueden presentar proyectos de contrato colectivo:

- a) los sindicatos de empresas;
- b) grupos de trabajadores que representen, a lo menos, el 10% de los de la empresa o predio, en un número no inferior a 25;
- c) sindicatos o grupos que representen, a lo menos, el 40% de los trabajadores del establecimiento, en un número no inferior a 25;
- d) grupos de más del 50% de los trabajadores, en número no inferior a 8, en las empresas o predios de menos de 25 trabajadores, y
- e) los grupos o sindicatos de 250 trabajadores o más siempre pueden presentar estos proyectos.

El artículo 7° señala:

"Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen trabajadores de una misma empresa."



6) El Consejo propuso que las peticiones sólo pudieran hacerse si la empresa cuenta con un año desde que comenzó a funcionar. Si no hubieran normas colectivas en vigor, las peticiones podrían formularse en cualquier momento, a partir del año.

Si hubieran normas vigentes que vincularan a las partes, las peticiones deberían hacerse entre los 90 y 60 días anteriores a la expiración de aquellas.

El Consejo decía que la comisión negociadora de trabajadores debería reunir los mismos requisitos que los directores sindicales.

El artículo 8° contempla una norma semejante.

El plazo para presentar peticiones en este caso, es entre los 45 y 40 días anteriores; o entre los 30 y 25 si se tratare de empresas de menos de 25 trabajadores (art. 19).

El proyecto de los trabajadores debe contener las cláusulas que se proponen, la nómina de personas a que afecta la negociación y de la comisión negociadora encargada de sostenerla ante el empleador y el plazo de vigencia que se desea para el contrato (art. 21).

Los trabajadores, en votación secreta, designan una comisión negociadora (incluso los sindicatos), compuesta de tres trabajadores; pero, si el grupo que negocia es de 250 o más trabajadores, la comisión podrá estar integrada por 5, y si los involucrados fueran 1.000 o más se podrá nombrar a 7 miembros. Estos trabajadores deben reunir los requisitos para ser director sindical (art. 22).

Los empleadores tienen derecho a nombrar hasta 3 apoderados (art. 22).



La comisión negociadora y los apoderados del empleador tienen amplias facultades para tramitar y solucionar la negociación, sin necesidad de consultar a sus representantes. Pero la comisión negociadora no puede decidir la huelga (art. 23).

Además, las partes pueden designar 3 asesores, cada una de ellas, los que pueden asistir al desarrollo de las negociaciones (art. 24).

Presentado un proyecto de contrato por los trabajadores, ninguno de éstos puede desafiliarse hasta después de firmarse el contrato colectivo o mientras el grupo estuviere en huelga por más de 30 días (art. 25 inciso 1°).

El proyecto de contrato colectivo se presenta al empleador, y una copia se entrega, dentro de 5 días, a la Inspección del Trabajo (art. 20).

La ley dice que la empresa debe contestar en 10 días, prorrogables por acuerdo de las partes (art. 26, inc. 2°).

En la respuesta debe haber un pronunciamiento sobre todas las proposiciones de los trabajadores, y deben incluirse los antecedentes que el empleador estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

7) La empresa debería contestar en el plazo de 15 días, contados desde la presentación de las peticiones.

La respuesta debería ser fundada, agregando un estudio explicativo del significado económico de cada una de las cláusulas propuestas y las informaciones y cálculos que le sirvieron de base.



La respuesta del empleador no puede contener, en su conjunto, proposiciones de remuneraciones o indemnizaciones por término de servicios que sean inferiores en moneda real a la de los contratos de trabajo vigentes.

Además, deberá contemplarse como mínimo una reajustabilidad anual según la variación del I.P.C. para el período del contrato, excluidos los 12 últimos meses. (art. 26).

El empleador debería proponer uno o más mediadores.

No se exige la proposición de mediador.

La respuesta se entrega a la comisión negociadora de los trabajadores y a la inspección del trabajo, la que antes ha recibido copia de las peticiones de los trabajadores (art. 27).

Si no hay respuesta oportuna del empleador, se entenderá que acepta las proposiciones de los trabajadores (art. 29).

Recibida la respuesta de la empresa, la comisión de trabajadores puede, dentro de 5 días, reclamar la ilegalidad contenida en ella

En el plazo de 5 días, resolverá la reclamación el inspector del trabajo. Si en la negociación están involucrados más de 1.000 trabajadores, la resolución corresponde a la Dirección del Trabajo.



Este recurso no suspende el curso de la negociación (art 28).

En cualquier momento de la negociación las partes pueden designar un mediador, cuya remuneración será de cargo de ambas. (art. 34).

8) El Consejo sugería que, en caso de desacuerdo de las partes, éstas deberían recurrir a mediadores, ya sea a los previamente propuestos o acudiendo a la designación que haga el juez del trabajo de una lista especial de mediadores idóneos que, anualmente, confeccionaría la Corte de Apelaciones sobre la base de proposiciones de los gremios.

La mediación durará 10 días.

Las negociaciones directas, con la presencia de mediadores durarán el máximo de 30 días. En ellas no deberían intervenir personas que invisitaran la calidad de representantes de las partes o de mediador.

Se ha dicho que los trabajadores nombran una comisión y el empleador 3 apoderados. Además, cada parte puede nombrar 3 asesores (arts. 22 y 24).

El mediador fijaría las posiciones finales de las partes y haría una proposición de solución total.

Si no hay acuerdo, el mediador emite un informe para las partes, en que deja constancia de la última proposición de cada una de ellas. Este informe se envía a la inspección del trabajo, dentro de dos días de entregado a las partes (art. 35).

9) El Consejo señaló que si fracasaba la mediación, todos los trabajadores involucrados deberían pronunciarse sobre la huelga, en asamblea y por votación secreta.

El artículo 49 establece que si al término del contrato que estaba vigente no existe acuerdo para uno nuevo, las partes pueden prorrogar el contrato anterior y continuar las negociaciones.



La asamblea debería ser informada, en presencia del mediador, dándose a conocer el informe de éste y toda proposición que existiera.

Se agrega que la comisión de trabajadores podrá exigir al empleador, el que no puede negarse, la suscripción de un nuevo contrato colectivo que considere las últimas remuneraciones reales y con una reajustabilidad anual conforme al I.P.C. (arts. 49 y 26).

Todos los trabajadores involucrados en la negociación deben resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, en votación secreta y en presencia de un ministro de fe. Previamente, debe informarse a los trabajadores sobre la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ella o exhibiéndola en lugares visibles (este gasto es de cargo del empleador) (art. 51).

Copia de esta última oferta y de la última proposición de los trabajadores se harán llegar a la inspección del trabajo.

Requisitos para declarar la huelga:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio; b) que el día de la votación sea anterior o el mismo, en que expire el contrato o fallo arbitral anterior, si no hubiera norma colectiva anterior, que no sea posterior a los 40 días de presentado el proyecto (o de 25 días en las empresas de menos de 25 trabajadores),





El Consejo consideraba que en la decisión de la huelga, deberían intervenir todos los trabajadores interesados en la negociación, sean o no miembros de la entidad que haya asumido su representación, pero en el entendido de que todos ellos también, estén o no afiliados a la organización, deben pagar las cuotas correspondientes.

La huelga debería aprobarse por el quórum de los 2/3 de los trabajadores comprendidos en la negociación.

La falta de ese quórum para la huelga significaba que se optaba por el arbitraje.

y c) que las partes no hubieran convenido someter el asunto a arbitraje (art. 50).

La huelga se acuerda por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. El pago de cotizaciones a las organizaciones sindicales sólo puede exigirse de los afiliados (arts. 41 y 45 del D.L. 2756). Si un trabajador no pertenece a un sindicato pero desea que éste le represente en la negociación, nada obsta a que se afilie o pague una suma determinada. El art. 15 transitorio señala que los trabajadores que no participaron en un proceso de negociación colectiva y, sin embargo, el empleador les hiciera extensivos los beneficios alcanzados por la negociación del resto, parcial o totalmente, deberán, por una sola vez y en la primera negociación que se celebre, pagar al sindicato que hubiera obtenido los beneficios una cotización equivalente a dos cuotas ordinarias mensuales.

Si no se reúne el quórum para acordar la huelga, se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición empresarial, la cual debe contener cláusula de reajustabilidad (art. 52).

Durante la huelga, la comisión negociadora (o un 10% de los trabajadores involucrados) pueden convocar a otra votación para pronunciarse sobre nuevas ofertas del empleador o para acudir al arbitraje (art. 54).

Lock out (arts. 55 y siguientes). Hecha efectiva la huelga, el empleador puede aplicar un lock out, total o parcial. Se entiende por lock out el derecho del empleador de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores al establecimiento o empresa. El lock out es total o parcial según si se prohíbe a todos los trabajadores tal acceso o sólo a todos los de uno o más establecimientos de la empresa.

Para declarar el lock out parcial es necesario que existan trabajadores involucrados en la negociación que pertenezcan al establecimiento respectivo.

El inciso final del art. 55 dice:

"El lock out no podrá extenderse más allá del trigésimo día,



a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero."

Es requisito para declarar el lock out que la huelga afecte a más del 50% de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o que la huelga total o parcial signifique la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa (art. 56).

La huelga y el lock out suspenden el contrato de trabajo, por lo que no hay obligación de prestar servicios, por una parte, ni de pagar remuneraciones, por otra (art. 57).

Los trabajadores en huelga deben pagar sus imposiciones previsionales. Pero éstas serán de cargo del empleador respecto de los afectados por el lock out (art. 57).

El empleador puede contratar los trabajadores que considere necesarios para continuar administrando la empresa, durante la huelga (art. 58).

El empleador no puede ofrecer individualmente el reintegro a un trabajador que pertenece a un sindicato o grupo en huelga (art 59).

Transcurridos 30 días de huelga, cualquier trabajador puede retirarse de la negociación, reintegrándose al trabajo. El empleador



está obligado a aceptarlo y a respetarle por un nuevo período las condiciones estipuladas en el contrato anterior más los reajustes del I.P.C. que correspondan. La prórroga terminará en el plazo del contrato si éste tuviere establecido uno fijo (art. 60).

Los trabajadores pueden cambiar la comisión negociadora, acordando una censura por mayoría absoluta de la asamblea (art. 61).

El empleador puede reemplazar a sus apoderados (art. 61).

Plazo límite de la huelga.

Se entiende que desahucian su contrato de trabajo los que permanecen en huelga más de 60 días (art. 62).

10) El Consejo sugirió mantener las facultades del Ejecutivo para decretar la reanudación de faenas en ciertos casos. También se señaló que deberían conservarse las facultades para aplicar sanciones en caso de huelgas ilegales.

El art. 65 contempla esta facultad, en caso de huelga o lock out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

El decreto del Presidente de la República puede tener una vigencia de 90 días, y será suscrita por los Ministros de Economía, Defensa y Trabajo.

En el decreto se designará un cuerpo arbitral que actuará como mediador.

La reanudación se hará en las condiciones vigentes al momento de



presentarse las peticiones.

La reanudación suspende los plazos para la huelga y el lock out, los cuales continuarán corriendo una vez vencido el plazo de 90 días del decreto.

Como ya se dijo antes, el artículo 86 reemplazó al artículo 38 de la ley sobre seguridad del Estado. Los arts. 66 a 72 contienen un capítulo denominado "De las prácticas desleales y de su función". En esta parte se señalan todos aquellos actos o hechos que, a juicio del legislador, atentan contra el desarrollo normal de las relaciones dentro de la empresa, particularmente en el curso de la negociación colectiva.

Las infracciones se castigan con multa de uno a diez mil pesos mínimos anuales.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso. Constituirá circunstancia agravante de la responsabilidad penal, cuando esos actos o hechos sean ejecutados por dirigentes sindicales, miembros de la comisión negociadora o por los apoderados del empleador.

El conocimiento y resolución de estas infracciones corresponde a los tribunales del trabajo.



11) El Consejo recomendó, establecer tribunales arbitrales permanentes, de tres miembros designados tripartitamente: uno por el Ministro de Economía, otro por los sindicatos con más de 700 afiliados, y otro por las organizaciones empresariales con personalidad jurídica. Estas personas deberán ser mayores de 30 años, que no desarrollaran actividades políticas.

Los tribunales arbitrales permanentes no estarán bajo la superintendencia de la Corte Suprema.

Se sugería establecer un tribunal arbitral permanente en cada asiento de Corte de Apelaciones. Estos tribunales deberían ser seis en la región metropolitana, dos en la de Valparaíso y tres en la del Bío Bío (Ñuble, Concepción y Bío Bío).

En la tramitación y fallo de la negociación, los tribunales arbitrales deberían aplicar las normas propias de los juicios seguidos ante árbitros arbitradores, con algunas excepciones para adecuarlos al carácter de tribunal colegiado y a la naturaleza de éstos asuntos.

Los arts. 36 a 48 del decreto ley 2758 tratan del arbitraje, al cual las partes pueden recurrir en cualquier tiempo.

En caso de arbitraje voluntario, en el escrito de compromiso se señalará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo (art. 37).

El procedimiento para sustanciar el asunto lo fijarán libremente las partes o, en subsidio, el propio árbitro (art. 37, inciso final).

En el caso de arbitraje obligatorio, el árbitro se designa en un comparendo ante la inspección del trabajo, después de que la comisión negociadora haya rechazado la última oferta del empleador. En primera instancia se designa un solo árbitro de una nómina nacional que confeccionará el Presidente de la República, a proposición del



Cuerpo de Arbitros. Si una parte no asiste al comparendo, el árbitro se designa por sorteo (art. 39). Para pertenecer al cuerpo de árbitros será necesario estar en posesión de un título profesional de educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral (art. 40).

No pueden ser árbitros los funcionarios públicos, salvo los que tengan ese carácter por el sólo hecho de ser profesores universitarios, ni los dirigentes sindicales o gremiales. (art. 41).

En el arbitraje obligatorio, el fallo debe expedirse en 30 días, prorrogables por 10 días más (art. 42), y el árbitro estará obligado a fallar en favor de una de las proposiciones de las partes vigentes al momento de someterse el asunto a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad (art. 44). Pero, en la primera negociación colectiva a partir de la vigencia de la nueva legislación, los árbitros podrán fallar por una tercera alternativa (art. 10 transitorio).

El fallo anterior es apelable ante una Corte Arbitral de 3 miembros, designados en cada caso por sorteo.

Pero, si los trabajadores sometidos a arbitraje obligatorio fueran 3.000 o más, el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres miembros. Dos de ellos serán designados de la lista nacional y el tercero discrecionalmente por el Ministro de Hacienda.



La apelación la conocerá un tribunal de 5 miembros; el quinto será designado por la Corte Suprema (art. 47).

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades. Las costas de la apelación será de cargo de la apelante.

Contra las resoluciones arbitrales, decía el Consejo, no debe proceder la deducción de recursos de apelación, casación ni queja, salvo la aclaración o enmienda ante el mismo tribunal y un recurso de nulidad ante la Corte Suprema por infracción grave al procedimiento o por haberse fallado manifiestamente ultrapetita.

Se decía que entre las razones de prudencia o equidad que deben servir de fundamento a la sentencia, se entenderán incluidos el resguardo de los intereses económicos colectivos y, muy especialmente, la protección de los intereses del público consumidor.

Como se ha visto, el decreto ley 2758 contempla la apelación ante un tribunal colegiado.

Sin decirlo la nueva legislación, deja a salvo el recurso de queja.

El art. 44 señala los elementos que debe tener en cuenta el árbitro para emitir un fallo, relativos al nivel de remuneraciones de la plaza, la experiencia y especialidad de los trabajadores, los momentos de productividad obtenidos y el nivel de empleo en la actividad económica de que se trate.



12) El Consejo recomendó que los acuerdos y fallos tengan una vigencia mínima de dos años, período durante el cual las remuneraciones estarán afectas a los reajustes legales en lo que éstos excedan los límites que se hayan pactado.

13) Mientras esté vigente un contrato colectivo o fallo arbitral, el incumplimiento será sometido al árbitro que establezcan las partes en el contrato o al que haya fallado el asunto.

14) El Consejo llamaba la atención sobre las huelgas de solidaridad, caso en el cual consideraba que deberían aplicarse sanciones a los que las propicien. Si éstos fueran dirigentes sindicales, deberían perder el cargo y quedar inhabilitados para ejercer cargos de igual naturaleza en el futuro.

El contrato colectivo y el fallo tendrán una duración no inferior a dos años (arts. 32 y 48). El art. 26, inciso 3°, señala que la respuesta de la empresa debe contemplar, como mínimo, un reajuste anual según el I.P.C. para el período del contrato excluidos los 12 últimos meses.

Si se acordare, en el contrato se establecerá un árbitro (Nº 4, art. 31).

Si las partes no hubieran designado árbitro para solucionar las controversias que el contrato pudiere originar, conocerá de ellas el tribunal del trabajo (arts. 76 y 77).

La nueva ley no incluye esta materia en forma expresa. Pero una huelga de solidaridad evidentemente que no encuadra con el procedimiento de negociación colectiva y puede, por tanto, ser calificada de ilegal, pasando a constituir una infracción al D.L. 2758. Pero no existe una sanción nueva para el caso de huelga que no reconoce causa en la negociación misma. La paralización ilegal es causa justificada de despido (art. 2° bis de la ley Nº 16.455).





15) La admsitración pública no debe negociar.

El artículo 3°, inciso segundo, contempla esta prohibición.

16) Debe haber acción pública para denunciar a los dirigentes sindicales, mediadores o árbitros que animen, propicien o promuevan huelgas ilegales.

No existe norma expresa en el D.L. 2758. Pero, es causal de despido conforme al artículo 2° bis de la ley N° 16.455, lo que se aplica a los trabajadores.

) ----- (



### ORGANIZACIONES SINDICALES

El Consejo de Estado fue consultado sobre esta materia el 30 de agosto de 1976.

La respuesta del Consejo tiene fecha 11 de julio de 1977.

En la última semana de junio de 1979, el gobierno dictó las siguientes leyes:

- 1) decreto ley N° 2755, que fijó normas constitucionales en materia laboral y sindical;
- 2) decreto ley N° 2756, sobre organización sindical;
- 3) decreto ley N° 2757, sobre asociaciones gremiales de empleadores;
- 4) decreto ley N° 2758, sobre negociación colectiva, y
- 5) decreto ley N° 2759, que modifica diversas normas laborales y establece nuevas, especialmente regulando derecho de los trabajadores de la gran minería del cobre.

#### RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DE ESTADO

#### DISPOSICIONES LEGALES PROMULGADAS POR EL GOBIERNO

1) El Consejo fue contrario a los sindicatos por rama de actividad, que consideraba el anteproyecto consultado.

El Consejo se pronunció a favor del sindicato por establecimiento.

El decreto ley N° 2756 establece básicamente el sindicato de trabajadores de una misma empresa. Este sindicato, que la ley llama "de empresa", se forma con algunos o todos los trabajadores. Si se dan los quórum mínimos para formar sindicatos, pueden constituirse varios (arts. 5 y 10).

Se reconocen otras tres formas de sindicatos: el de trabajadores independientes --que no están vinculados a empleadores en virtud de contratos de trabajo--; el de trabajadores de la construcción --que actúan como agentes colocadores ante un empleador--, y los interempresas, que reúnen a trabajadores de, por lo menos, tres empresas, sindicato que no puede negociar colectivamente



(arts. 5 y 6° del D.L. 2756).

2) El Consejo propuso que mientras no se eliminaran las diferencias previsionales entre empleados y obreros, existiera un período transitorio que mantuviera a los sindicatos profesionales.

La nueva legislación, así como el decreto ley N° 2376, de octubre de 1978, han suprimido toda diferencia entre empleados y obreros para los efectos de los derechos sindicales.

Por el ministerio de la ley, los antiguos sindicatos industriales y profesionales se transformaron en sindicatos de trabajadores, sin distinción de categorías entre ellos (artículo 2° del decreto ley N° 2376).

3) Por excepción, el Consejo propuso la autorización para crear sindicatos comunales de empresas pequeñas, por rama de actividad económica.

Tendrían esta posibilidad los grupos de trabajadores que, por ser pequeños, no alcanzaren al mínimo para formar sindicato.

La rama de actividad, para estos efectos, sería definida por ODEPLAN y la Dirección del Trabajo.

4) El decreto ley N° 2756 permite el sindicato "interempresas", que agrupa a trabajadores de, a lo menos, tres empresas distintas y que para formarse requiere el curso de 75 trabajadores como mínimo. Cualquier grupo trabajador puede formar este sindicato, pero no pueden negociar colectivamente con esta organización.

Además, el sindicato de la construcción es una organización por rama de actividad, tendiente a favorecer la organización de trabajadores de empresas pequeñas en esta actividad. Reúne a trabajadores que tienen contrato como a los que no lo tienen. Su objeto es pactar la colocación de trabajadores con un empleador bajo ciertas condiciones.



4) Por excepción, también, el Consejo proponía la autorización para constituir sindicatos comunales sin distinción de rama de actividad.

El Consejo aclaró que no debía permitirse a estos sindicatos negociar colectivamente.

5) El Consejo sugirió que en ciertas actividades (construcción, pesca, marítimos, etc.) los sindicatos pudieran organizarse por rama.

Los sindicatos interempresas que contempla la nueva legislación no están restringidos a la comuna, ni a la rama de actividad.

La ley no reconoce el derecho de negociación colectiva de estos sindicatos. El inciso final del artículo 6° del decreto ley N° 2756 establece expresamente que sólo los sindicatos de empresa pueden negociar.

La ley permite básicamente el sindicato de empresa o, mejor dicho, "en la empresa". Para la construcción, permite, además, un sindicato especial, pero éste no puede negociar, ya que sólo pacta la colocación de sus afiliados bajo ciertas condiciones, lo cual no constituye contrato de trabajo (art. 5° letra d) ).

Para negociar, sólo se puede actuar a través de un sindicato de empresa o por medio de un grupo independiente (arts. 1° y 4° del decreto ley N° 2758).

El sector marítimo y portuario continúa sometido a las normas del Código del Trabajo antiguo. (art.73 del D.L. 2756).



6) El Consejo sugirió mantener la ley sobre sindicación campesina, que establecía sindicatos con base mínima en la comuna.

El art. 75 del D.L. 2756 derogó la ley N° 16625, sobre la materia. Los sindicatos campesinos se someten ahora a las reglas generales. En consecuencia, cada predio se considera una empresa (arts. 8°, 9° y 75 del D.L. 2756).

7) Federaciones.

El Consejo propuso reconocerlas excepcionalmente en la ley, bajo el requisito de que obedezcan a reales necesidades de la mayoría de los trabajadores involucrados.

El art. 57 y los siguientes del D.L. 2756 reconocen como organizaciones a las federaciones y confederaciones.

Para la constitución de una federación, el mismo art. exige que participen, a lo menos, tres sindicatos y un máximo de 19.

La formación o afiliación a una federación debe decidirse por la mayoría absoluta de la asamblea del sindicato base. Esta afiliación debe ratificarse cada dos años (arts. 60 y 63, D.L. 2756).

Se propuso que un trabajador pudiera pertenecer sólo a un sindicato y éste sólo a una federación.

El art. 3° inc. cuarto establece: "Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente. Asimismo, un sindicato no puede estar afiliado a más de una federación ni una federación a más de una confederación.

8) Federaciones de sindicatos de una misma empresa.

El Consejo sugirió que en una empresa cuyas actividades se realicen en más de una localidad, los sindicatos que existían en ellas podrían, por acuerdo de asamblea, constituir una federación.

La federación no puede participar en la negociación colectiva (art. 59).

Al respecto, se aplica lo dicho anteriormente sobre las federaciones. Por tanto,

En tal caso, la federación asumiría el ejercicio del derecho de negociación colectiva, sin que los sindicatos pudieran intervenir.

podrán formarse federaciones en las empresas, pero ellas no pueden negociar.



9) Federaciones por rama de actividad.

El Consejo era contrario a estas organizaciones.

Excepcionalmente, las aceptaba respecto de los sindicatos que se constituyeran por rama de actividad en atención a especiales características de un sector de la economía. (construcción, pesca, marítimos).

Muy excepcionalmente, la federación podría negociar colectivamente, con acuerdo de los Ministerios de Economía y Trabajo y la voluntad conforme de las asambleas de los sindicatos que la componen.

La nueva legislación permite la federación, sin hacer referencias a actividades de la producción ni a una empresa.

Sólo se exige el acuerdo de 3 "sindicatos" y menos de 19.

Las federaciones se constituyen de la misma forma que los sindicatos, vale decir previa asamblea y depósito del acta y estatutos en la inspección del trabajo (art. 64 en relación con arts. 12, 13 y 14).

Como queda dicho, las federaciones no pueden negociar (art. 59).

10) Confederaciones nacionales.

El Consejo recomendaba la autorización de estas confederaciones sólo en el caso de las existentes en la actualidad y que hayan sido creadas o autorizadas por ley.

La nueva legislación señala que una confederación se constituye con 20 o más sindicatos o federaciones (art. 58)

Las confederaciones se constituyen de la misma forma que los sindicatos y las federaciones (art. 64).

11) Fuero sindical.

El Consejo aconsejó mantener las normas pertinentes del primitivo Código del Trabajo, más algunas normas que prevengan delitos contra la seguridad del país y de las empresas.

El D.L. 2200, de 1978, mantuvo el fuero sindical, en los términos propuestos, lo cual se reitera ahora en los arts. 15 y 28 del D.L. 2756. (art. 22 del D.L. 2200).



12) El Consejo recomendaba que la ley exigiera 25 años de edad a lo menos a los directores sindicales, y la antigüedad de 5 años en la empresa o la que ésta tuviera de funcionamiento.

El art. 21 del D.L. 2756 exige 21 años de edad y una antigüedad de 2 años. Si la empresa hubiera comenzado a funcionar desde hace menos tiempo, se entienden que cumplen ese requisito los que hubieran comenzado a trabajar desde el principio de la empresa o que tuvieran, al menos, un año de trabajo ininterrumpido en ella.

En el art. 4° del D.L. 2376, de octubre de 1978, había el mismo requisito pero, en vez de 2 años, decía 5 años, disposición que ahora queda derogada.

El Consejo sugería, además, que los directores de federación tuvieran 30 años de edad a lo menos y 5 en la empresa a la cual pertenezca su sindicato.

La ley exige los mismos requisitos a los directores de federación que a los de sindicatos, pues debe tenerse esta última calidad para ser dirigente de una organización de segundo o tercer grado (art. 66 del D.L. 2756).

13) Permisos.

El Consejo recomendó que la ley estableciera una norma flexible sobre permisos, para que éstos pudieran ser materia de convención entre empresa y sindicato, sin que tales permisos pudieran exceder de 16 horas a la semana, lo cual los dirigentes distribuirían libremente durante el mes.

El art. 34 permite 4 horas semanales de permiso por cada director, acumulables durante el mes calendario. A estas horas se puede agregar el tiempo necesario para cumplir con citaciones practicadas por las autoridades públicas.

Por acuerdo entre empresa y sindicato, las remuneraciones por el tiempo ocupado en el permiso serán de cargo de la primera; pero, en caso alguno, el



acuerdo puede exceder el número de horas permitido por la ley (4 a la semana por dirigente). Siempre podrá convenirse permisos mayores sin goce de sueldo, caso en el cual la remuneración será pagada por el sindicato y, por ende, la asamblea de éste deberá aprobar el respectivo acuerdo (arts. 36 y 37).

14) Censura de dirigentes.

El Consejo recomendó que la sanción que contenía el anteproyecto, consistente en prohibir la postulación al mismo cargo durante dos periodos completos debería ser susceptible de recurso ante los tribunales, a lo menos.

El decreto ley N° 2756 no contiene esta sanción.

15) Sindicación de los empleadores.

El Consejo sólo concebía esta sindicación en los casos en que los trabajadores respectivos se organizaran por rama de actividad económica, lo que, a su vez, se estimaba muy excepcional.

El decreto ley N° 2756 no se refiere al derecho de sindicalización de los empleadores. Aun más, suprimió este derecho al derogar el art. 366 del Código del Trabajo y la ley N° 16625, sobre sindicación en la agricultura.

Con todo, en virtud del D.L. 2757 se permite a los empleadores constituir "asociaciones gremiales", que se registrarán en el Ministerio de Economía, al que compete fiscalizarlas. (arts. 4 y 21).

De esta ley, son importantes los siguientes aspectos:

- a) las asociaciones tienen por finalidad promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios (art. 1°);





b) para constituir una asociación gremial se requieren 25 personas naturales y jurídicas privadas, o 4 personas jurídicas privadas (art. 3°);

c) estas organizaciones pueden federarse y confederarse (art. 25);

d) la realización de actos penados por la ley antimonopolios de parte de estas asociaciones, constituye circunstancia agravante de la responsabilidad penal (art. 26);

e) ningún grupo de personas podrá atribuirse la condición de "gremio de empleadores" si no se sujeta a las prescripciones de esta ley (art. 27);

f) las actuales organizaciones que persigan los mismos fines disponen de un año para adecuar su constitución y estatutos a la nueva legislación. El Ministerio de Economía puede, en cualquier tiempo, determinar que una entidad es de aquellas regidas por esta ley, caso en el cual la asociación dispone de 90 días para adecuarse, so pena de cancelársele su personalidad jurídica (art. 1° transitorio), y

g) desde la publicación del D.L. 2757 que nos ocupa, el 4 de julio 1979, toda organización de empleadores que persiga los mismos fines se rige por esta ley (art. 1° transitorio).



16) Los empleados públicos y el derecho de sindicación.

El Consejo es contrario a la sindicación en la Administración Pública. Recomendó que se permitiera a los funcionarios constituir asociaciones para fines determinados, como el perfeccionamiento, bienestar, fines culturales, deportivos, etc., pero no de carácter "gremial".

El Consejo excluía, además, de la sindicación a los cuerpos de bomberos con personalidad jurídica.

El Consejo sugirió revisar el número 22 del art. 1° del Acta Constitucional N° 3, ya que su redacción se prestaba para encontradas interpretaciones.

Las nuevas disposiciones legales (DL. 2756, sobre organizaciones sindicales) no contienen regulaciones sobre sindicación de funcionarios públicos, de suerte que se mantienen las normas del Estatuto Administrativo.

Se reitera, por tanto, que el D.L. 2756 reconoce el derecho de sindicación sólo de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado.

El artículo 74 del D.L. 2756 establece:

"Esta ley no será aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado. Tampoco regirá respecto de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el gobierno a través de dicho Ministerio. "

El D.L. 2755, dictado en ejercicio de la potestad constituyente, reemplazó la norma del Acta Constitucional N° 3, relativa al derecho de sindicación.

Su artículo 1° letra "b" estableció que se reconoce el derecho de sindicación "en los casos y forma que señale la ley", y agregó que "las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades políticas



partidistas". Al eliminarse el derecho de sindicación "en el orden de las actividades de la producción o de los servicios", como decía el Acta Constitucional modificada, se despejó toda duda de que tal derecho no existe para los funcionarios.

En cuanto a las empresas del Estado, el Consejo sugirió no innovar, esto es, que sus trabajadores continuaran sometidos al derecho laboral propio de la empresa privada (Código del Trabajo), salvo en lo que respecta a las empresas dependientes de la Defensa Nacional.

El Consejo agregaba que los trabajadores de las empresas del Estado se someterían a las normas de la ley básica sobre organizaciones sindicales que sean aplicables a los del sector privado. Quedan a salvo, sí, se añadía, los estatutos legales propios de algunas entidades, los cuales prevalecerán, como por ejemplo, el caso de la Empresa de Ferrocarriles del Estado.

El D.L. 2756 es la ley básica que afecta a los trabajadores del sector privado. Esta misma ley pasa a ser aplicable a los de las empresas del Estado, derogándose los estatutos individuales sobre asociaciones gremiales (arts. 1° del D.L. 2756, y 6° y 7° del D.L. 2759).



17) Defensa del consumidor.

El Consejo manifestó su preocupación por las demasías en que pudieran incurrir los empresarios organizados en acuerdo con los trabajadores organizados.

El D.L. 2760, que modificó la ley antimonopolios, estableció, entre otras, las siguientes disposiciones:

a) Se modificó el art. 1° del D.L. 211, sobre defensa de la libre competencia, por el que sigue:

"El que ejecute o celebre, individual o colectivamente, cualquier hecho, acto o contravención que tienda a impedir la libre competencia dentro del país en las actividades económicas, tanto en las de carácter interno como en las relativas al comercio exterior, será penado con presidio menor en cualquiera de sus grados.

Quando el delito incida en artículos o servicios esenciales, tales como los correspondientes a alimentación, vestuario, vivienda, medicina o salud, la pena se aumentará en un grado. ", y

b) El N° 3 del art. 1° del D.L.2760, agregó la siguiente disposición al art. 2° de la ley sobre monopolios:

Se considera que tiende a impedir la libre competencia los actos, hechos o convenciones



"que se refieran a la libertad de trabajo o a la libertad de los trabajadores para organizarse, reunirse o negociar colectivamente, como los acuerdos o actos de empresarios, sindicatos u otros grupos o asociaciones, tendientes a limitar o entorpecer el libre curso de negociaciones colectivas dentro de cada empresa o los que impidan o entraben el legítimo acceso a una actividad o trabajo".

) ----- (

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

NON OFFICIAL TRANSLATION

CONSIDERING :

- 1.- That the Constitution guarantees the right to form labor unions in accordance with the law and provides that labor union organizations shall enjoy legal personality by merely registering their by-laws.
- 2.- That in a genuinely free society the intermediate bodies between man and the State carry out a function of great importance, which involves the need to achieve their own and specific ends, and that among those bodies are labor unions, the principal mission of which is the responsible defense of the interest of their members.
- 3.- That it is of fundamental importance that a labor union organization be free, which implies the right of workers to demonstrate collectively in the common field of work, through labor unions that they set up, with no other limits than those exceptions established by the legal order because of a clear requirement of the common good.
- 4.- That in order for labor union freedom to exist legal requirements shall be set forth that guarantee procedures that are dependable and subject to the aims of the labor unions, as well as the right of the worker to freely join or leave and that of labor union assembly to demonstrate regarding all matters concerning its own sphere.
- 5.- That a true unionism shall also be democratic, which involves the existence of freedom of members to create their own board of directors, as well as the guarantees that the actions of the latter be in line with the decisions of the workers that are members of the organization and that the resolutions of the assembly be adopted without any moral or material pressure.
- 6.- That in order for a labor union to be able to carry out its activities it is necessary that it have the funds, which requires that he who freely decides to join an organization be obliged to pay dues to it, in the amount and manner that is freely decided upon by its members.
- 7.- That it is also indispensable that the labor union organization be autonomous and non-politicized to enable it to devote itself to its own ends and to avoid that it be used by groups or interests unrelated to the organization itself.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

2.

The Junta of Government of the Republic of Chile has agreed to enact the following

DECREE LAW : 2,756 - July 3, 1979

T I T L E I

General Provisions

Article 1. It is hereby recognized that it is the right of workers from the private sector and from State companies, whatever the juridical nature, to set up without prior authorization, the labor union organizations they deem suitable, with the sole condition that they observe the law and the by-laws of same.

Article 2. Labor union organizations are entitled to set up or join federations and confederations, and join international labor organizations in the manner prescribed by law and the respective by-laws.

Article 3. Entitled to join unions are those workers referred to in article 1, who meet the requirements set forth by law and the respective by-laws. Minors and married women shall not need any authorization to join unions.

The joining of a union is a personal act and thus may not be transferred or delegated.

Joining a union is voluntary. No one may be forced to join a labor union in order to hold a job or carry out an activity. Neither may anyone be prevented from leaving a union.

A worker may not belong to more than one union simultaneously. Likewise, a labor union may not be affiliated with more than one federation and one confederation, nor a federation with more than one confederation.

In the case of contravention of the norms set forth in the preceding paragraph a subsequent affiliation shall produce the expiration of any other preceding one, and, if the acts of affiliation were simultaneous, or if it can not be determined which is the last, they shall all be annulled.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

3.

Article 4. The job of a worker may not depend on his joining or leaving a labor union organization. In the same way, it is prohibited that he be impeded or obstructed from joining or be dismissed or harmed in any way, owing to his membership in a labor union or his participation in labor union activities.

Article 5. The labor union organization shall be set up and designated in consideration of the workers who are its affiliates, in the following manner:

- a) A company labor union is that which groups only workers from the same company.
- b) An inter-company labor union is that which groups workers from at least three different companies.
- c) A labor union of independent workers is that which groups workers who do not depend upon any employer.
- d) A labor union of construction workers is that which groups workers of that branch of activity, It shall have a special objective of providing jobs for its members, both present and future, in the conditions previously agreed upon with the different employers. The agreements entered into between these labor unions and the respective companies shall not have the nature of a labor contract for any legal effect, without prejudice to the individual labor contracts they may give rise to.

For the effects set forth in letter d) construction workers are construed to be those who habitually carry out their activity directly in the total or partial building of any immovable material construction, whether of building or engineering and who are governed by the Labor Code and its complementary provisions. The circumstance of not currently working does not stand in the way of the right to join a union.

Article 6. The aims of labor unions are the following;

- 1) To represent the workers in the exercise of rights deriving from individual labor contracts, when called upon by the members;
- 2) Channel concerns and needs for integration with respect to the company and its work;



REPUBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE RR.EE.

EMBAJADA DE CHILE

WASHINGTON, D. C. 20036

4.

3) To safeguard compliance with the laws on social and job security, to denounce infractions thereto before the administrative or judicial authorities, as appropriate, to act as a party in the suits and claims that give rise to the application of fines and other sanctions;

4) To lend mutual assistance to members, to promote integral human peaceful relations among them and to provide them with recreation;

5) To promote education for members on trade unions, as well as technical and general education;

6) To be inclined toward improving system of protection against occupational hazards and prevention of occupational illnesses, without prejudice to the competence of committees made up of management and labor, and

7) To set up mutual aid and other non-profit services in benefit of its members.

Only labor unions of companies shall have the right to bargain collectively.

Article 7. Labor union organizations may not take up objectives different from those set forth in the foregoing articles, or in their by-laws. In general, they are prohibited from carrying out acts that impair the rights guaranteed by the Constitution and the laws and, particularly, the rights of individual liberty and of work.

Labor union organizations may not be profit-making.

T I T L E     I I

Regarding the setting up of labor unions.

Article 8. Company labor unions may be set up after one year from the initiation of the activities of the respective company.

Article 9. Each agricultural property shall be considered as a company, for the effects of this law.

Article 10. The setting up of a labor union of a company shall require the attendance of a minimum of 25 workers, who represent at least 10% of the total workers rendering service in that company.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

5.

If the company has more than one establishment workers from each of them may also set up a labor union, with a minimum of 25 representing at least 40% of the workers of that establishment.

Whatever the percentage they represent, however, 250 workers or more from the same company may set up a labor union.

Nonetheless, in companies of less than 25 workers eight of those workers, provided they represent more than 50% of the total, may set up a labor union.

Article 11. In order to set up an inter-company labor union or a construction labor union 75 workers are required to be in attendance.

In order to set up a labor union of independent workers, 25 workers must be in attendance.

Article 12. The setting up of labor unions shall take place at a meeting of workers that groups the quorum referred to in articles 10 and 11 and shall be held before a minister of faith.

In such meeting the by-laws of the labor union shall be approved and its board of directors shall be elected.

Minutes of that meeting shall be drawn up, in which the actions indicated in the preceding paragraph are recorded, as well as a list of those who attended and the names and surnames of the members of the board of directors.

Article 13. The labor union board of directors shall deposit the original record of the establishment of the labor union and two copies of its by-laws, certified by the Labor Inspector, in the respective Labor Inspection Office, within the period of fifteen days counted from the date the meeting was held. The Labor Inspection Office shall proceed to record those documents in the register of labor unions which shall be kept for that purpose. The actions referred to in this article shall be exempt from taxes.

The labor union shall acquire juridical personality from the moment this deposit is carried out.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

If the deposit is not made within the period set forth a new organization meeting shall be held.

Article 14. The Labor Inspector may not refuse to certify the original minutes and the copies referred to in the first paragraph of article 13. He shall, likewise, authorize with his signature at least three copies of the respective minutes and its by-laws and authenticate them, which copies shall be submitted, once the deposit is made, to the labor union organization, inserting in them, furthermore, the number of the respective register.

The Labor Inspection Office may, within a period of 90 consecutive days, counted from the date the respective minutes are deposited, object to the establishment of the labor union if some prerequisite to set it up is lacking, or if the by-laws are not in keeping with what is prescribed by the law.

The labor union shall correct the flaws in its establishment or adapt its by-laws to the observations formulated by the Labor Inspection Office within the period of 60 days. If this is not done, its juridical personality shall be construed as cancelled by the mere operation of law.

Article 15. From the time when the organization meeting is held, the members of the labor union board of directors shall enjoy the right referred to in article 28.

Said right shall cease, however, if the deposit of the minutes setting up the union is not effected within the period set forth in article 13.

Article 16. The labor union board of directors shall advise the management of the company in writing, of the holding of the meeting to set up a union and transmit the list of the board of directors, on the working day following that of the day that meeting is held.

In addition, said list shall be communicated in the manner and in the period established in the preceding paragraph each time a labor union board of directors is elected.

In the case of inter-company labor unions, the notification referred to in the preceding paragraphs shall be effected through a certified letter.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

7.

T I T L E    I I I

Regarding by-laws

Article 17. The labor union shall be governed by the law, its rules and regulations, and the by-laws that are approved.

Said by-laws shall provide for, particularly, the prerequisites for affiliation of its members and the name and address of the labor union.

The name shall make reference to the type of labor union involved, plus an identifying title, which may not suggest a unique or exclusive nature.

Article 18. The by-laws shall be approved at the organization meeting of the labor union, by the absolute majority of its members, by secret ballot cast for one person.

Article 19. The amendment of by-laws shall be done before a minister of faith, in a special meeting especially called for this purpose at least two working days in advance. Two copies of that amendment, duly authorized by the Labor Inspector, shall be transmitted to the respective inspection office within the period of fifteen days, counted from the date of the meeting.

For the approval of the amendment of the by-laws the provisions of articles 14, 17 and 18, shall be followed, as pertinent.

T I T L E    I V

Regarding the board of directors

Article 20. Labor unions shall be headed by a board of directors comprised of three persons, if they have 25 to 249 affiliates; of five persons, if its affiliates number between 250 and 999, and of seven persons, when its affiliates number one thousand or more.

Nevertheless, in those companies that have less than 25 workers labor unions shall be headed by only one of their members, who, in the capacity of president, shall have all the powers recognized herein for boards of directors. In case of sudden incapacity or disability he shall be replaced in the manner set forth in the respective by-laws.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

8.

In inter-company labor unions, the designation as leaders may not fall to more than one worker of a company. If the number of leaders is greater than the number of companies, the appointment of one leader for each company shall be considered, with freedom to appoint the others.

A change in the number of affiliates of a labor union, or in the number of workers in a company shall not increase or diminish the number of leaders in office. In any case, said number shall be in line with the provisions of the first and second paragraphs for the subsequent election.

Article 21. To be a labor union leader one shall meet the following prerequisites :

- 1.- Be more than 21 years of age.
- 2.- Be Chilean. However, an alien whose spouse is Chilean and an alien who has resided in the country for over five years may become a leader.
- 3.- Never have been convicted and not currently being tried for a felony or simple crime.
- 4.- Know how to read and write.
- 5.- Not be subject to incompetencies or incompatibilities set forth by the Constitution or the laws, and
- 6.- In company labor unions, have seniority of no less than two continuous years working in that company. If the company has been operating less than two years, it shall be construed that workers who have worked in it since the initiation of its activities meet this prerequisite, and if there is no such person, those workers who have seniority of at least one uninter-rumped year working in the company.

Article 22. A married woman may participate in the management and leadership of labor unions, for which no authorization whatsoever shall be required.

Article 23. For the elections of a labor union board of directors, all affiliated workers who meet the requirements set forth by law to be director shall be considered candidates.

If a worker who does not meet those requirements should be elected, the election of the board of directors shall be held again.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

9.

Current or sudden disability or incompatibility shall be assessed by the Department of Labor at the latest within the 90 days subsequent to the date of election or to the act that gives rise to it, and shall not affect the actions validly carried out by the board of directors.

Article 24. Voting that is carried out to elect or which arises from the criticism of a board of directors shall be secret and shall take place in the presence of a minister of faith. The day of the voting no meeting of the respective labor union may take place, except as provided for in article 12.

Article 25. In the cases called for in the present law, the presence of a minister of faith shall not be required with respect to labor unions set up in companies that employ less than 25 workers. Nonetheless, there shall be a written record of actions taken place and copies of same shall be transmitted to the Labor Inspection Office, which shall certify such circumstances.

Article 26. All workers who are affiliated with a labor union at least 90 days prior to the date of election, except as provided for in article 12, shall be entitled to vote.

If three leaders are elected, each worker shall be entitled to two votes; if five are elected, each worker shall be entitled to three votes, and if seven are elected, each worker shall be entitled to four votes. The votes shall not be accumulative.

However, each worker shall be entitled to one vote in the election of the president, in the labor unions referred to in the second paragraph of article 20.

Article 27. Directors shall remain in their posts for two years. They may be re-elected, notwithstanding the provisions of article 31 and the other cases in which they shall leave their posts by determination of the competent court in conformity with the law.

The board of directors shall judicially and extrajudicially represent the labor union, and the provisions of article 8 of the Code of Civil Procedure shall be applicable to its president.

The agreements of the board of directors shall be adopted by an absolute majority of its members.

Article 28. Labor union leaders shall enjoy the right set forth in article

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

22 of decree law N°2.200 of 1978; from the date of their election and until six months after having left the post, provided that their leaving that post was not brought about because of censuring by the labor union assembly, by a sanction applied by the competent court whereby there had to be abandonment of the post, by dissolution of the labor unions, or by termination of the company.

Article 29. Labor union leaders that participate or incite their members to participate in any of the acts outlined in article 15 of decree law N°2.200, of 1978, shall be sanctioned by their ceasing to occupy the post and by becoming incompetent to carry out the same functions in any labor union for a period of three years, notwithstanding any penal sanctions that may correspond to them.

Article 30. The board of directors shall elect from among its members a president, a secretary and a treasurer, except as provided for in the second paragraph of article 20.

Article 31. Workers affiliated with the labor union are entitled to censor its board of directors.

In the voting on censorship only those workers who have no less than 90 days seniority of affiliation may participate, unless the labor union has existed less than that period.

The censuring shall affect the entire board of directors and shall be approved by the absolute majority of the total number of the members of the labor union entitled to vote, by a secret ballot which shall be verified before a minister of faith, after a request by, at least, 20% of its members, and which shall be publicized at least 2 working days prior to its being held.

Article 32. The members of a labor union who had been affiliated with another union of the same company may not vote in the first election or vote on censorship of a labor union that occurs within the year counting from their new affiliation, unless the latter has come about because of the transfer of the worker to a different establishment.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

11.

Article 33. All elections of boards of directors or votes on censorship shall take place in one sole act. In those companies and organizations in which, because of their nature, it is not possible to proceed in this manner, the norms determined by the Department of Labor shall be followed. In any case, the counting of votes shall take place on one occasion.

Article 34. The employer shall make all necessary arrangements for holding the election of the board of directors and other secret balloting required by the law, without the foregoing involving the paralyzations of the company, establishment, or workplace.

Article 35. If a director should die, become incapacitated or resign, or for any reason cease to have the status as such, he shall be replaced only if such event should occur prior to six months from the date his mandate ends. The replacement shall be appointed, for the time that remains to finish the term, in the manner set forth by the by-laws.

If the number of leaders that remain should be such as to impede the normal functioning of the board of directors, the latter shall be renewed in its totality at any time and those who are elected shall remain in their posts for a period of two years.

Article 36. Employers shall grant labor union directors the leave necessary to be absent from their duties for the purpose of carrying out their functions outside the place of work.

The leave granted by the employer for this purpose may not exceed four hours per week for each director, accumulable within the corresponding calendar month.

However, the limit indicated in the foregoing paragraphs may be exceeded when directors are summoned, in their character as such, by public authorities, summons which shall be duly authorized, if required so by the employer. Such hours shall not be considered within the four referred to in the foregoing paragraph.

The time covered by the leave granted to directors to carry out their labor union duties shall be understood as worked for all legal and contractual effects. However, payment of remunerations, benefits and



REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

12.

social security taxes that directors are entitled to during the time of leave shall be the responsibility of the labor union.

The provision of the foregoing paragraph, with regard to the payment of remunerations, social security taxes and other benefits, is understood without prejudice to what may be agreed upon in the collective labor contracts, which in no case may alter the norm set forth in the second paragraph.

Article 37. Notwithstanding the provision of the foregoing article, employers may agree, directly with one or more labor union leaders, on leave without pay for the period of time they stipulate. In such a case the period of leave shall be construed as worked, for all legal effects, and the remunerations and taxes falling to the employer shall be the responsibility of the labor union if the latter, through an agreement by the board of directors, should ratify such agreement. In the case of the labor unions referred to in the second paragraph or article 20, said ratification shall be effected by the assembly.

T I T L E    V

Regarding Assemblies

Article 38. The general assemblies of members shall be regular and special.

The regular assemblies shall be held on the occasions and with the frequency set forth in the by-laws and shall be convoked by the President or the Secretary, or whoever replace them according to the by-laws.

Article 39. Special assemblies shall take place whenever required by the needs of the organization and in those assemblies only agreements related to the specific matters indicated in the announcements of convocation may be decided upon.

The modification of by-laws and the dissolution of the organization may only be dealt with at special general assemblies.

Special assemblies shall be convoked by the President, by the Board of Directors, or by at least 10% of the members of the labor union organization.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 40. Regular or special meetings of labor union organizations shall be held at any labor union site, outside working hours, and shall have the objective of dealing, among its associates, with matters concerning the respective entity.

For the effects of this article, labor union site shall also be construed to be any area within the company in which the respective organization habitually meets.

Meetings that are scheduled beforehand with the employer or his representatives may, however, be held during the working day.

T I T L E    V I

Regarding labor union capital

Article 41. Capital of a labor union shall be comprised of dues or regular or special contributions that the assembly imposes on its members, in accordance with the by-laws; of donations among the living or allotments that may be made through cause of death, from the proceeds of their assets; of the proceeds from the sale of its assets, and of the fines collected from associates in accordance with the by-laws.

Article 42. Labor unions may acquire, conserve and transfer goods of all types, for whatever reason, and not even in the case of dissolution may they become the possession of any of their associates.

Article 43. It is the responsibility of the board of directors to manage the assets that make up the capital of the labor union.

The directors shall have joint responsibility, even culpa levis, in the exercise of such management, without prejudice to penal responsibility, in such case.

Article 44. Labor unions may not receive financing of any type from the company or companies to which their affiliates belong.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

14.

Any director responsible for receiving such funds shall leave his post and shall also be sanctioned with incompetence to carry out the function of labor union directors for a period of three years. These sanctions shall be applied by the Labor Court of the domicile of the labor union, as required by the Labor Inspection Office or by any person.

The foregoing is understood without prejudice to the obligation of the labor union to pay back sums unduly received. All directors involved in the unlawfully receiving shall jointly respond to this obligation.

Article 45. The collecting of dues in labor union organizations shall be mandatory with respect to their members, in accordance with their by-laws.

Special dues shall be allocated to fund projects or activities determined beforehand and shall be approved by the assembly through a secret ballot with the agreement of the absolute majority of its affiliates.

Article 46. Labor unions shall freely determine the system of dues collection.

Nevertheless, the employer only may deduct from workers' pay the regular dues of the respective labor union, in the manner and conditions set forth in article 47.

Labor union organizations may not receive the remunerations of their members.

Article 47. In company labor unions, the employer shall proceed to make the deduction referred to in the foregoing article to be subsequently integrated into the respective organization, in the following cases:

- a) When the absolute majority of the members so agree by secret ballot. In this case, said agreement shall bind all members, or
- b) When the affiliated worker authorizes his employer, in writing, to make the above-mentioned deduction.

In the situations in which the employer is bound to deduct regular dues to labor unions from the pay of workers he shall deliver such dues to the labor unions within 5 days after the deduction is effected.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

15.

Notwithstanding penal responsibility, employers who do not deliver the total of said dues to the respective labor unions in the period indicated, shall deliver it readjusted in the same percentage in which the Consumer Price Index has varied between the month prior to that in which the delivery should have been made and the month preceding that in which it actually was made. The sums owed, in addition, earn a penal interest of 3% monthly on the reajusted sum.

The assembly in which the agreement referred to in subparagraph a) of the first paragraph is voted on shall be convoked for this purpose at least 2 working days in advance, and shall be attended by a minister of faith.

When an agreement is adopted, it shall take effect from the date on which the labor union board of directors communicates it to the employer, along with the minutes of assembly, authorized by the respective minister of faith and with the list of members of the labor union.

The assembly shall renew, at least every two years, the agreement on the deduction of regular dues in the form and conditions set forth in the present law for its adoption.

In the case referred to in subparagraph b) of the first paragraph, the authorization of the workers shall be renewed, at least, every two years.

In the case of inter-company labor unions and construction workers the deduction of regular dues shall be in order provided that the worker authorizes the respective employer in writing to make the deduction. This authorization shall be renewed, every two years, at least.

These deductions shall be delivered to the respective organizations according to the formalities, responsibilities and sanctions set forth in the second paragraph.

Article 48. Labor union funds shall be deposited as they are received, in a checking account opened in its name in a bank of the locality.

The president and the treasurer may jointly draw on these funds and shall be jointly responsible for complying with the provision of the preceding paragraph.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 49. Labor unions with 250 affiliates or more shall annually prepare a balance sheet signed by an accountant.

Said balance sheet shall be submitted to the assembly for approval, for which purpose it shall be published beforehand in two visible places at the establishment or union site.

A copy of the balance sheet approved by the assembly shall be sent to the Labor Inspection Office.

Labor unions with less than 250 affiliates only shall keep a book of earnings and expenditures and one of inventory; they shall not be bound to prepare a balance sheet nor shall require the signature of an accountant.

The provisions of the foregoing paragraphs do not hinder the functions corresponding to the Account Reviewing Committee that shall be established by the by-laws.

Article 50. The books of records and accounts of a labor union shall be kept permanently up to date, and the affiliates and the Department of Labor shall have access to them. The latter shall have the broadest powers to inspect, which it may exercise at the government's initiative or by request of a party.

If the Department of Labor observes an irregularity in the management of funds, it may audit the pertinent documentation and require prior authorization of the respective Labor Inspection Office for drawing on accounts for a period not greater than 90 days. If, notwithstanding the foregoing measure, accounts are drawn upon without the pertinent authorization, the Department may order the freezing of the respective checking account.

The boards of directors of labor union organizations shall submit opportunely background information, required by the Department of Labor or required by the laws and rules and regulations, on economic, financial, accounting or patrimonial matters. If the board of directors does not meet the requirements mentioned above, the Department of Labor shall grant it a period of not less than 30 days for it, to meet the obligations referred

to, with the warning of loss of post. If this obligation is not met within the period set, leaders shall cease their functions by mere operation of law and may not be re-elected for 3 years.

Article 51. Investment of labor unions funds may only be allocated for ends provided for in the by-laws.

T I T L E   V I I

Regarding dissolution of labor unions

Article 52. The dissolution of labor unions shall be brought about:

- a) By agreement adopted by the absolute majority of their affiliates, in an assembly held with the formalities provided for in article 31.
- b) Because it has committed in any of the reasons for dissolutions provided for in its by-laws.
- c) For serious non-compliance with legal or regulatory provisions.
- d) Because the number of its members has diminished to a number lower than that required for its setting up, during a period of six months, unless in that period it modifies its by-laws, adjusting them to what should be in force for an organization of a lower number, if appropriate.
- e) Because it had been in recess during a period longer than one year.
- f) In company unions, because of the mere fact that the company has been extinguished.

Article 53. In case of dissolution, the capital of the labor union shall be allocated to the object indicated in the by-laws. If there is no express reference, it shall fall to the President of the Republic to determine its fate, which, in any case, shall be in favor of a non-profit juridical person with an attempt being made, as possible, that the goods benefit the workers or inhabitants of the locality, community, province or region in which the labor union had been domiciled.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

The dissolution of a labor union does not affect the obligations and rights of its members deriving from a collective contract.

Article 54. The dissolution of a labor union shall be declared by a Court of Labor Minister or a Minister of the Court of Appeals, as appropriate, of the jurisdiction in which the labor union is domiciled.

The Minister shall try in last instance, without process of trial, with the background information provided by the petitioner in his filing, hearing the labor union board of directors, or in its default, and shall hand down an opinion within the period of 15 working days from the time the president of the union or whoever is replacing him according to the by-laws has been notified.

Notification to the president of the union shall be done by a certificate, by delivering an integral copy of the presentation to the domicile that is registered in the Labor Inspection Office.

The decision declaring a labor union dissolved shall be communicated by the Minister to the respective Labor Inspection Office, which shall proceed to eliminate that union from the corresponding register.

Article 55. The dissolution of a labor union may be requested by the Department of Labor, by any member affiliated with it, by an employer, or by any person interested in its dissolution.

Article 56. The judicial resolution establishing the dissolution of a labor union shall name one or several liquidators, if they had not been named in the by-laws or if the by-laws do not determine the manner of their designation, or that determination had not been applied or put into force.

For the purposes of its liquidation, the labor union shall be considered valid.

In all documents deriving from a labor union in liquidation, such circumstance shall be indicated.

T I T L E    V I I I

Regarding Federations and Confederations

Article 57. The union of more than three and less than 20 labor unions that is organized in accordance with this law for the purpose of collaborating in the action carried out by the grass roots associations, particularly through a) technical assistance required to achieve its ends; b) the promotion of the guild and technical education of workers, and c) the furtherance of mutual and previsional objectives shall constitute a federation.

Article 58. The union of 20 or more labor unions or federations, without distinction, that is organized in accordance with the law and for the objectives set forth in the preceding article shall constitute a confederation.

Article 59. Federations and confederations may not, in any case whatsoever, participate in collective bargaining or subscribe a collective labor instrument.

Article 60. Participation of a labor union in the setting up of a federation or confederation, and the affiliation or disaffiliation with them shall be agreed upon by the absolute majority of its affiliates, by secret ballot.

Prior to the decision of the affiliated workers, the labor union board of directors shall inform them of the content of the by-laws of the largest organization with which it is proposed to affiliate, and of the amount of the dues that the labor union shall pay to it.

The board of directors shall call the associates to vote, at least two working days in advance. This vote shall take place in the presence of a minister of faith.

Article 61. Labor unions may contribute to federations and confederations the dues established in their respective by-laws.

Agreements by federations and confederations to increase the dues that shall be paid by the affiliated unions shall take effect with respect to each one, once it is so approved by the respective grass roots assemblies.



Article 62. The participation of a federation in the setting up of a confederation and the affiliation or disaffiliation to it shall be agreed upon by the majority of the grass roots labor unions, which shall decide in accordance with article 60.

Article 63. The affiliation of a labor union to a federation or confederation shall be renewed by its assembly every 2 years. If this is not done, the labor union shall be understood to be disaffiliated by mere operation of law.

Article 64. Federations and confederations shall be subject, in addition, to articles 12, 13, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55 and 56.

Assemblies of federations and confederations shall be comprised of the leaders of the affiliated organizations.

Article 65. The number of leaders of federations and confederations, and the functions assigned to the respective posts shall be set forth in their by-laws.

Article 66. In order to be elected leader of a federation or confederation one shall be required to occupy the position of director of one of the affiliated organizations.

The by-laws shall resolve whether the functions of director of the organization are compatible or incompatible with those of director of the affiliated organization. In case of incompatibility, the affected party shall opt for one of the posts and the respective federation or confederation shall pay, as appropriate, the remunerations of the director and the social security dues which had been the responsibility of the employer.

If because of said incompatibility the leader of a federation or confederation loses his position as leader of a grass roots labor union he may nonetheless opt to re-election indefinitely in the respective federation or confederation, as appropriate.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 67. Leaders of federations and confederations shall enjoy benefits when they are in the post of leader of an affiliated labor union, and leave, in the manner set forth in article 36, increased to 6 hours per week.

In the case of incompatibility referred to in the second paragraph of the preceding article, if the affected party should opt for the post of leader of a federation or confederation, he shall excuse himself from his obligation to render services to the employer, for the entire time that his mandate lasts and until one month after, and shall maintain his employment, without entitlement to remuneration.

The use of the exemption set forth in the preceding paragraph shall not interrupt the seniority of the worker for all legal effects.

The obligation to maintain employment shall be understood to be met if the employer assigns the worker another post of equal grade and remuneration as the one he formerly filled.

Article 68. Federations and confederations shall once a year prepare a general balance sheet signed by an accountant, which shall be submitted for the approval of the assembly, and, once approved, shall be sent to the respective Labor Inspection Office.

The provision of the foregoing paragraph does not impede the functions that correspond to the Account Revising Committee that shall be provided for in the by-laws.

Notwithstanding the foregoing, the Department of Labor may require that an external audit be carried out once a year at the cost of the respective federation or confederation.

T I T L E    I X

Regarding supervision of labor union organizations and sanctions

Article 69. Labor unions, federations and confederations shall be subject to the supervision of the Department of Labor and shall provide it with the background information it requests.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 70. Infractions to this law that do not have a special sanction set forth shall be penalized with a fine, of profit to the government, of one fourth to ten minimum monthly incomes, which shall be doubled in the case of a reoccurrence within a period not greater than six months.

This fine shall be applied by the Department of Labor and may be reclaimed before the Labor Courts, in accordance with the procedure set forth in law N°14.972.

Directors shall personally be responsible for paying or refunding fines for infractions they commit.

Article 71. Labor union organizations shall keep a register book of members and shall annually transmit an up-to-date list of them to the respective Labor Inspection Office, between March 1 and April 15 of each year.

T I T L E X

Various Provisions

Article 72. In inter-company labor unions, members may maintain their affiliation up to 6 months after having ceased rendering services.

Construction workers may set up construction labor unions and may join them or maintain their affiliation with them although they are not currently rendering services.

Article 73. The norms of this law shall not apply to maritime or port workers, nor to their organizations, which shall continue to be governed by the legal provisions currently applicable to them; thus the derogations set forth in article 75, as pertinent, shall not govern them.

Article 74. This law shall not be applicable to officials of the Administration of the State, centralized or decentralized, with the exception of workers of State companies. Neither shall it be in force with respect to officials of the Judicial Power, the National Congress and the State companies dependent on the Ministry of National Defense or that are related to the Government through said Ministry.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 75. Any legal or reglamentary norm contrary to or incompatible with the provisions of this law and, in particular, to the Third Book of Labor Code, Law N°16.625, and decree laws numbers 198, of 1973; 2.086, of 1977; 2.376, of 1978; 2.544 and 2.545, of 1979, are hereby derogated.

Article 76. For the effects of this law, and unless it is expressly ordered to the contrary, notary publics and public officials who have been designated as such by the Department of Labor may act as Ministers of Faith.

TRANSITORY ARTICLES

Article 1. Notwithstanding the prohibition set forth in this law, labor unions, organizations or associations of workers, may continue receiving funding from the company or companies to which their affiliates belong, if said contributions were pledged in collective documents in force and until their date of expiration.

Article 2. Labor union organizations whose juridical personality is currently being processed shall observe the provisions of this law.

Currently valid labor unions, whatever their denomination, shall maintain their juridical personality, but shall adapt their by-laws to the provisions of this law within a period of one year counting from the date it enters force. In the meantime, the norms of this law shall take precedence over the norms of the by-laws, if the latter are contrary to it. If the by-laws are not adjusted as indicated within said period, their juridical personality shall expire by mere operation of law.

Article 3. Current labor union organizations that have not renewed their boards of directors in conformity with the provisions of decree law N°2.376, of 1978, may only do so after 90 days have elapsed, counting from the signing of the first collective agreement or from the enactment of the resolution of the Arbitral Court, in such case, subsequent to the entry into force of this law.

Current labor unions that group workers from a same company that do not negotiate collectively may only elect their boards of directors after 90 days have elapsed from the date on which they would have negotiated in accordance with the respective law.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Current labor unions that group workers from more than one company may only renew their boards of directors beginning 90 days subsequent to the publication of this law.

Vacancies that occur for any reason before the dates indicated in the foregoing paragraphs shall be filled with the members of the respective organizations who are the workers with most seniority in the respective company or companies, as may be the case.

In the case of federations and confederations vacancies shall be filled with directors of affiliated organizations who have the longest seniority as workers in the company or companies, as may be the case.

In the case of doubt regarding the seniority of the workers referred to in the two preceding paragraphs, the respective Labor Inspection Office shall decide.

If there are several workers or directors who have the same seniority, one shall be chosen over the other in accordance with the alphabetic order of their surnames.

If because of special circumstances it is not possible to apply the provisions of paragraphs four through seven of the present article, vacancies shall be filled by the Ministry of Labor and Social Security, which shall hand down the corresponding resolution.

Once the board of directors is formed, it shall be set up a new by appointing from among its members persons to fill the posts of president, secretary, treasurer and others, as appropriate, all of which shall be reported, within the period of 10 days, to the respective Labor Inspector and to the head of the company or companies.

Article 4. Labor union leaders elected through application of decree law N°2.376, of 1978, shall remain in their posts for the period set forth in said law, except as provided for in article 31.

Article 5. Labor union leaders elected before the publication of this law shall enjoy rights in the terms established in the legal provisions that are applicable to them.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 6. Current boards of directors of labor unions shall not undergo any alteration with regard to the number of their members, whatever the number of their affiliates, until their next renewal.

Article 7. Current boards of directors of federations and confederations shall remain in operation for the period of one year, counting from the entry into force of this law.

After the by-laws of the organizations referred to in the provisions of this law are adapted, the renewal of their boards of directors shall be authorized by resolution of the Ministry of Labor and Social Security, within the period set forth in the preceding paragraph.

If the organizations mentioned in the first paragraph do not adapt to the provisions of this law within the period set forth, their juridical personality shall expire by mere operation of law.

Article 8. Labor union organizations that on the date of publication of this law are in the process of cancelling their juridical personality shall for these effects continue being governed by the legal provisions applicable at the time the respective process was initiated.

Be this hereby entered on record at the General Comptroller's Office of the Republic, published in the Official Gazette and inserted in the Official Digest of said Comptroller's Office. AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General of the Army, President of the Republic. JOSE T. MERINO CASTRO, Admiral, Commander-in-Chief of the Navy. CESAR MENDOZA DURAN, General Director of the Carabineros. FERNANDO MATTHEI AUBEL, Air Force General, Commander-in-chief of the Air Force. José Piñera Echenique, Minister of Labor and Social Security.

The foregoing is transcribed for your information. Mario Duvauchelle Rodríguez, Captain, JT, Secretary of Legislation of the Junta of Government.

REPUBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE RR.EE.

EMBAJADA DE CHILE

WASHINGTON, D. C. 20036

NON OFFICIAL TRANSLATION

CONSIDERING :

The advisability of enacting norms that govern the setting up and functioning of trade union associations, so they may become organically incorporated into the juridical order in force,

The Junta of Government of the Republic of Chile has agreed to enact the following

DECREE LAW : 2.757 - July 4, 1979

Article 1. Trade union associations are organizations set up by employers from the private sector, in conformity with this law, for the purpose of promoting the rationalization, development and protection of activities common to them with regard to profession, trade or branch of production or of services.

These associations may not have profit-seeking ends, nor carry out political or religious activities, nor functions that belong to another type of entity, such as cooperatives, confederations, federations and other organizations the setting up of which or ends of which are expressly provided for in other legal instruments.

Article 2. The affiliation with a trade union is a personal and voluntary act; consequently no one may be obligated to affiliate with one in order to carry out an activity, nor may his disaffiliation be impeded.

Article 3. Trade associations shall be set up by the gathering of at least 25 natural and private juridical persons, or four private juridical persons, who agree to do so, at a meeting held before a notary public or by the signing of an incorporation agreement before said minister of faith.

Approval of the by-laws and the election of the board of directors, as well as the identification of those attending the setting up of the organization shall be recorded in the incorporation agreement.

Article 4. Trade associations shall enjoy juridical personality by the mere act of depositing the incorporation agreement in three copies, in a Register of Trade Associations that shall be kept for that purpose by the Ministry of Economy, Development and Reconstruction.

The deposit shall be effected within 15 days subsequent to the date of the agreement; if this is not done within that period, the procedure provided for in the preceding article shall again be followed.

Article 5. The Ministry may not refuse to register a trade union, and shall authorize at least three copies of the respective agreement, authenticating it and inserting in it, as well, the number of the corresponding register.

Nevertheless, within the period of 90 days, counted from the date of the deposit of the agreement, the Ministry may object to the setting up of a trade association if some prerequisite for setting it up has not been met, or if the by-laws are not in line with the provisions set forth by law.

Within a period of 60 days, the trade union association shall correct the flaws in its incorporation or adapt its by-laws to the observations formulated. If this is not proceeded to, the Ministry of Economy, Development and Reconstruction, through a resolution enacted to the effect, shall cancel the juridical personality of the association, and order it eliminated from the respective register.

In such case, the members of the board of directors shall be jointly responsible for the obligations that the association may have incurred in the interim.

This resolution may be reclaimed before the court provided for in article 23.

Article 6. Trade Union associations legally set up shall be noted in the register referred to in article 4, with an indication of their names, the identification of their members, and the objectives and modifications introduced in their by-laws, as well as the circumstance of their dissolution or cancellation of their juridical personality.

On a separate register shall be recorded the list of the directors of each trade union association.



Modifications of the by-laws, approved with the quorum and pre-requisites established by those by-laws, shall be registered within the period set forth in article 4, counting from the date of the assembly that has agreed upon them and applying, as pertinent, the provisions of article 5.

All the actions carried out before the Register of Trade Union Associations shall be exempt from fees and taxes.

Article 7. Trade union associations shall be governed by this law, their rules and regulations and the by-laws that they approve.

Said by-laws shall provided for, at the least, the following:

- a) The name and domicile of the association;
- b) The objectives it proposes and the economic means it shall have available for its activities;
- c) The categories of its members, their rights and obligations, the conditions for incorporation and the manner and reasons for exclusion;
- d) The organs of management, execution and control; their powers and the number of members that will comprise them, and
- e) The fate of its capital in case of dissolution.

Article 8. The name of the association shall make reference to the nature of same and may not carry that of a natural person or his pseudonym, that of a juridical person, nor a denomination the same as the name of another association existing in the same region.

Article 9. Trade union associations shall be managed by a board of directors, without prejudice to the provisions of their by-laws regarding other organs of management.

The president of the board of directors shall also be president of the association and shall have its judicial and extrajudicial representation.

Article 10. To be a director of a trade union association, the following pre-requisites shall be met:

- a) Be Chilean. However, an alien whose spouse is Chilean and an alien who has resided in the country for over 5 years may become a director.
- b) Be more than 21 years of age;
- c) Know how to read and write;
- d) Not have been convicted, nor currently being tried for, a felony or simple crime, and

e) Not be subject to incompetencies or incompatibilities set forth in the Constitution or the laws.

Article 11. The capital of the association shall be comprised of the regular or special dues or contributions imposed by the assembly on its associates, in accordance with the by-laws; of the donations among the living or allotments that may be made through cause of death; of the proceeds of its assets and of the sale of its stocks, and of the fines collected from associates in accordance with its by-laws.

Associations may acquire, conserve and transfer assets of all types, for whatever reason.

Article 12. The paying of dues to trade union associations shall be mandatory with respect to their affiliates, in accordance with their by-laws.

Special dues shall be allocated to finance projects or activities determined beforehand and shall be approved by the general assembly of members, by secret ballot, with agreement of the absolute majority of their affiliates.

Associations shall freely determine the system of collecting dues.

Article 13. Regular and special assemblies of trade union associations shall be held at any trade union site and their only objective shall be to discuss among their members, matters concerning the respective entity.

Article 14. Directors shall have jointly responsibility, up to culpa levis, in the exercise of the administration of the assets of the association, without prejudice to penal responsibility, in such case.

A director who wishes to remain exempt from responsibility for any act or agreement of the board of directors shall put his opposition on record in the incorporation agreement.

Article 15. Trade union associations shall prepare annually a balance sheet signed by an accountant. Said balance sheet shall also be approved by the assembly of members and a copy of same shall be sent to the Ministry of Economy, Development and Reconstruction.

REPUBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE RR.EE.

EMBAJADA DE CHILE

WASHINGTON, D. C. 20036

Article 16. The association's books of records and accounts shall be kept up to date. Affiliates, as well as the Ministry of Economy, Development and Reconstruction, shall have access to them, and the latter shall always have the authority to inspect them.

If the Ministry should observe any irregularity in the management of funds, it may audit the pertinent documentation and even order the freezing of checking accounts.

The boards of directors of trade union associations shall submit the records on matters regarding economics, finances, accounts or assets, that may be required by the laws and the rules and regulations or that may be requested by the Ministry, unless grave reason is proved. If the board of directors does not meet such requirements, said Secretariat of State shall grant it a period of no less than 30 days to do so, under warning that its members may lose their posts.

If this is not done, the members shall cease their functions by mere operation of law and may not be reelected for a lapse of three years.

Article 17. Investment of social funds may only be allocated for the purposes provided for in the by-laws.

Article 18. The dissolution of trade union associations shall be brought about:

- 1) by agreement of the majority of the affiliates.
- 2) by cancellation of the juridical personality, resolved by the Ministry of Economy, Development and Reconstruction, for any of the following reasons:
  - a) Non-compliance with the provisions of article 5 of this law.
  - b) The number of members has fallen below that required for its being set up, during a lapse of 6 months.
  - c) Grave non-compliance with legal, reglamentary or statutory provisions.
  - d) Whenever the association has been in recess during a period greater than one year, and
  - e) Those reasons set forth in the by-laws.

Article 19. In the case of dissolution, the assets of the association shall be applied to the ends set forth in the by-laws. If this is not possible, or if nothing is stated in the by-laws, it shall fall to the President of the

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

6.

Republic to determine its fate.

Article 20. The resolution by a ministry cancelling the juridical personality of an association shall name one or several liquidators, if they are not named in the by-laws or if the by-laws do not indicate the manner in which they are to be named, or if that determination has not been put into effect.

For the effects of its liquidation, the association shall be considered existing.

In all documents deriving from a trade union association in liquidation, this circumstance shall be indicated.

Article 21. Trade union associations shall be subject to the supervision of the Ministry of Economy, Development and Reconstruction, which they shall provide with the background information it may request.

Article 22. Infractions of this law for which no special sanction has been set forth shall be penalized with a fine, for the profit of the government, of from one half the minimum monthly income to 10 annual minimum yearly incomes, fine which shall be doubled in the case of a repeated infraction within a period not greater than 6 months.

This fine shall be applied by the Ministry of Economy, Development and Reconstruction.

Directors shall personally be responsible for the payment or refunding of fines for infractions they commit.

Article 23. The resolution by a ministry to cancel the juridical personality of a trade union association in accordance with the provisions of article 18, number 2 of this law, and the fines referred to in article 22 may be reclaimed before the Civil Court of Large Claims of the capital city of the region in which the association is domiciled.

Article 24. The reclaims referred to in the preceding article shall be filed before the competent court within the period of 15 days counted from the date the association affected is notified of the resolution.

The court shall require from the Ministry of Economy, Development and Reconstruction the background information that gave rise to the resolution, which shall be transmitted to the petitioners within a period of 10 days.

With or without said background information, the court shall decide, without process of suit, within the period of 30 days from the filing of the reclaims, and no appeal whatsoever against its resolution shall be in order.

Article 25. Trade union associations may form federations and confederations, with the provisions of this law and those that may be enacted in accordance with transitory article 3 being applicable to them, as pertinent.

Article 26. The carrying out, or entering into, of the acts, actions or agreements sanctioned by article 1 of decree law N°211, of 1973, by a trade union association, shall constitute an aggravating circumstance of the penal responsibility of those that participate in such conduct.

Article 27. No group of persons may assume or usurp the name or the character of "trade union association of employers" or "trade union of employers," unless it subjects itself to the prescriptions of this law. The contravention of this provision shall be sanctioned in accordance with article 22.

TRANSITORY PROVISIONS

Article 1. Organizations that pursue ends corresponding to a labor union association, federation or confederation and that have been set up under authority of another legal shall adapt their by-laws, if necessary, modify their name in conformity with article 6 and proceed to the deposit referred to in article 2, within a period of one year counting from the date of publication of this law.

Notwithstanding the foregoing, the organizations referred to shall be governed by the provisions of this law counting from the date of its publication.

The Ministry of Economy, Development and Reconstruction, shall determine at any time, that an organization pursuing some of the ends set forth in article 1 be governed by this law, in which case it shall adapt and deposit its by-laws and modify its name, within a period of 90 days from the time it was so required.

If said organization does not comply with the provisions provided for in the foregoing paragraphs, within the periods set forth, the above-mentioned Ministry shall proceed to issue the corresponding resolution,

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

cancelling its juridical personality.

This resolution may be reclaimed in the manner provided for in articles 23 and 24 of this law.

Article 2. The President of the Republic shall order that within the period of one year counting from the entry into force of this law elections be held for board of directors of trade unions, on the occasions it deems appropriate.

Vacancies occurring for whatever reason before the occasions referred to in the foregoing paragraph shall be filled by the members with most seniority in the respective organizations.

If there are several associates with the same seniority some shall be preferred over others in accordance with the alphabetical order of their surnames.

Article 3. The President of the Republic is hereby empowered within the period of 180 days, to enact, through a decree of the Ministry of Economy, Development and Reconstruction, the norms by which the federations and confederations referred to in article 25 of this law shall be governed.

Be this hereby entered on record at the General Comptroller's Office of the Republic, published in the Official Gazette and inserted in the Official Digest of said Comptroller's Office, AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General of the Army, President of the Republic. JOSE T. MERINO CASTRO, Admiral, Commander-in-Chief of the Navy. CESAR MENDOZA DURAN, General Director of the Carabineros. FERNANDO MATTHEI AUBEL, Air Force General, Commander-in-Chief of the Air Force. José Piñera Echenique, Minister of Labor and Social Security. Roberto Kelly Vásquez, Minister of Economy, Development and Reconstruction.

The foregoing is transcribed for your information, Mario Duvauchelle Rodríguez, Captain, JT, Secretary of Legislation of the Junta of Government.

### Junta de Gobierno de la República de Chile

#### DECRETOS LEYES

#### Ministerio del Trabajo y Previsión Social

#### SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

#### ESTABLECE NORMAS SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

Núm. 2.758.— Santiago, 29 de Junio de 1979.— Visto: Lo dispuesto en los de-

cretos leyes N°s. 1 y 128, de 1973; 527, de 1974; 991, de 1976, y

#### Considerando:

1. Que el Acta Constitucional N° 3 dispone que la ley establecerá los mecanismos adecuados para lograr una solución equitativa y pacífica de las negociaciones colectivas.
2. Que la ley debe propender al establecimiento de un proceso de negociación colectiva que, debidamente regulado, permita a las partes ejercer los derechos que les son propios.
3. Que, asimismo, las disposiciones que regulen la negociación colectiva deben facilitar que exista una relación de trabajo flexible, mediante normas que fijen adecuadamente las obligaciones y derechos de las partes, así como evitar que los resultados de esta negociación perjudiquen legítimos derechos de terceros.
4. Que para lograr resultados positivos en un proceso de negociación colectiva es conveniente radicarlo en la unidad empresa, pues de esa manera es posible lograr que los trabajadores obtengan una remuneración que siendo justa, se adecúe a su productividad.

5. Que todo proceso de negociación requiere que ésta sea tecnificada, esto es, que las partes negocien con un completo y cabal dominio de los antecedentes que justifiquen las distintas argumentaciones, contando incluso con la asesoría necesaria.

6. Que el proceso de negociación tiene por naturaleza la finalidad de evitar conflictos o facilitar su solución, lo que requiere, además, que aquél sea responsable e integrador, con cuyo objeto es preciso que las partes puedan convenir mecanismos de mediación y arbitraje, de modo que el recurso de la huelga sólo se adopte en casos en que sea imposible lograr una solución, con los riesgos consiguientes para empleadores y trabajadores.

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto ley:

#### TITULO I

#### Normas Generales

Artículo 1°— Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en esta ley.

Artículo 2°— Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que negocien, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 3°— La negociación colectiva podrá tener

lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en los servicios e instituciones de la Administración del Estado, centralizados o descentralizados, en el Poder Judicial y en el Congreso Nacional.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendario hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Artículo 4°— Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala esta ley o en cualquiera otra forma.

Artículo 5°— No podrán negociar colectivamente:

1.— Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se desempeñen en obras o faenas transitorias o de temporada, y

2.— Los gerentes, agentes o apoderados con facultad de administración; los supervisores, las personas que ejercen jefaturas en representación del empleador, y aquellas con facultades para contratar o despedir trabajadores.

Para estos efectos, se entenderá por supervisor aquella persona que, en representación del empleador, ejerza dentro de la empresa un cargo de inspección superior de cualquier actividad.

De las calidades indicadas en este artículo deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador a quien se le atribuya algunas de estas calidades podrá reclamar a los tribunales del trabajo, dentro del plazo de 60 días contado desde la fecha de suscripción del respectivo contrato, con el fin de que declaren cuál es su exacta situación jurídica.

Artículo 6º.— No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) Atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) Cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en esta situación, será efectuada dentro del mes de Julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 7º.— Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

Artículo 8º.— Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

Artículo 9º.— La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de esta ley podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

Artículo 10.— Los quórum y porcentajes que se exigen en los diversos artículos de este título, se entenderán referidos al total de los trabajadores que laboren en la empresa o predio, o en el establecimiento según el caso.

Artículo 11.— Son materias de negociación colectiva:

... todas aquellas que se refieren a los sistemas de remuneraciones u otros beneficios en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

Artículo 12.— No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

- 1.— Las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas.
- 2.— Las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa o predio, o del establecimiento.
- 3.— Las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.
- 4.— Las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicalizados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias.

5.— Las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente.

6.— Las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga.

7.— Las que directa o indirectamente importen un financiamiento de las organizaciones sindicales o de trabajadores, y

8.— Las que se refieran a la creación de fondos u otras entidades análogas para el otorgamiento de beneficios, financiados en todo o en parte con aportes del empleador, sin embargo, los aportes a estas instituciones serán materia de negociación, siempre que ellas gocen de personalidad jurídica.

Las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo o de una resolución arbitral que incidan en algunas de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de acuerdos o convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula esta ley.

La nulidad será declarada por los tribunales del trabajo de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

TITULO II

De la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo

Artículo 13.— La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresas o grupos de trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de la empresa o predio, en un número no inferior a 25, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el 40% a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25 y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de 25 trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del 50% de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a 8.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de 250 trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Párrafo 1

De la presentación de los proyectos en empresas que no tengan contrato colectivo

Artículo 14.— En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores que tengan derecho a negociar podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.



No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más periodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración se hará una vez al año, antes de la presentación de un proyecto y deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento de esta ley. La inclusión de esta limitación en el reglamento interno de la empresa se entenderá comunicación suficiente.

**Artículo 15.**— Recibido el proyecto de contrato el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

**Artículo 16.**— Si el empleador no efectuare tal comunicación a los demás trabajadores, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en esta ley. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

**Artículo 17.**— Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de 30 días, contado desde la fecha de la comunicación, para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en esta ley.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior, se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece esta ley, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

**Artículo 18.**— Los trabajadores que no hubieren presentado proyecto de contrato colectivo, no obstante, habérseles practicado la comunicación señalada en el artículo 15, y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a dicha comunicación, podrán presentar nuevos proyectos a partir del cuadragésimo quinto día anterior al cumplimiento del plazo de dos años desde la vigencia del último contrato colectivo pactado, cualquiera que fuere su plazo de duración.

Sin embargo, las partes, de común acuerdo, podrán iniciar en cualquier tiempo una negociación colectiva. Este acuerdo deberá constar por escrito con indicación de la fecha de la futura negociación, copia del cual deberá remitirse a la Inspección del Trabajo.

**Párrafo 2**

**De la presentación de los proyectos en empresas que tengan contrato colectivo vigente**

**Artículo 19.**— En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho

contrato. Estos plazos se reducirán a 30 y 25 días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de 25 trabajadores.

Los trabajadores que no presentaren proyecto de contrato dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales. Regirá en estos casos la norma del inciso final del artículo anterior.

**Párrafo 3**

**De la tramitación del proyecto de contrato colectivo**

**Artículo 20.**— Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmado por el empleador para acreditar que ha sido recibida por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 2 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º del decreto ley Nº 2.200, de 1978.

**Artículo 21.**— El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1.— Las partes a quienes haya de afectar. Con este objeto se acompañará una nómina de los socios del respectivo sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación.
- 2.— Las cláusulas que se proponen.
- 3.— El plazo de vigencia del contrato.
- 4.— La individualización de los integrantes de la Comisión Negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación, o las firmas de los integrantes del directorio sindical, conjuntamente con las de la Comisión Negociadora, en su caso.

**Artículo 22.**— La representación del sindicato o grupo de trabajadores con derecho a negociar corresponderá a una Comisión Negociadora, cuyos miembros deberán cumplir los mismos requisitos exigidos para ser director sindical y deberán ser elegidos de

entre los afiliados al sindicato o participantes del grupo negociador.

La Comisión Negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, los sindicatos o grupos que representen 250 trabajadores o más podrán nombrar cinco, y los que representen 1.000 o más trabajadores, podrán nombrar siete.

La elección de los miembros de la Comisión Negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un Ministro de Fe, si los trabajadores fueren 250 o más.

Cada trabajador tendrá derecho a dos, a tres o a cuatro votos, no acumulativos, según la Comisión Negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados, que formen parte de la empresa, los cuales deberán tener a lo menos un año de antigüedad en ella.

Artículo 23.— Los miembros de la Comisión Negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la Comisión Negociadora no podrán en ningún caso decidir la huelga.

Artículo 24.— Además de los miembros de la Comisión Negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

Artículo 25.— Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafiliarse de él una vez firmado el contrato colectivo o, en el evento de encontrarse el grupo o sindicato en huelga, una vez transcurridos 30 días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente, no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a la del vencimiento de su contrato salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador, si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.

Artículo 26.— El empleador deberá dar respuesta por escrito, al sindicato o grupo, en forma de un proyecto de contrato colectivo, que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores y acompañará los antecedentes que estime necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

La respuesta del empleador no podrá contener, en su conjunto, proposiciones de remuneraciones o indemnizaciones por término de servicios inferiores en moneda del mismo valor adquisitivo a contar del último reajuste, a las establecidas en los contratos de trabajo vigentes. Además, deberá contemplar como mínimo una reajustabilidad anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas o quien haga sus veces, para el período del contrato, excluidos los 12 últimos meses.

Artículo 27.— Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la Comisión Negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su entrega a dicha Comisión.

En caso de negativa de los integrantes de la Comisión a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 20.

Artículo 28.— Recibida la respuesta del empleador, la Comisión Negociadora podrá reclamar de las objeciones de legalidad contenidas en ella ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días contado desde la fecha de recepción, la que tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de reclamación.

Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, la reclamación será resuelta por el Director del Trabajo.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Artículo 29.— Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, se entenderá que lo acepta.

TITULO III

Del contrato colectivo

Artículo 30.— Las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Si dicho acuerdo se produjere, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo y deberán constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

Artículo 31.— Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1.— La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- 2.— Las normas sobre remuneraciones, beneficios en dinero y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores sin entrar a especificarlos.

Ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo contrato.

3.— El período de vigencia del contrato y.

4.— La designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato, si así lo acordaren las partes.

Artículo 32.— Las estipulaciones de los contratos colectivos y las de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

Artículo 33.— El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo tendrán mérito ejecutivo y los tribunales del trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil.

TITULO IV

De la mediación

Artículo 34.— En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

Artículo 35.— El mediador tendrá un plazo máximo de 10 días, contado desde la notificación de su designación para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entrega a las partes.

TITULO V

Del arbitraje

Artículo 36.— Las partes podrán someter la negociación a arbitrajes en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o el lock-out.

Artículo 37.— En los casos de arbitraje voluntario, el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días, contado desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro, en subsidio.

Artículo 38.— En los casos de arbitraje obligatorio, rechazada la última oferta del empleador por la Comisión Negociadora, la Ins-

pección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, para el sólo efecto de proceder a la designación del árbitro, el que se celebrará con cualquiera de las partes que asista.

De dicho comparendo se levantará acta en que se dejará constancia de la designación del árbitro y de las últimas proposiciones de las partes.

Sin embargo, las partes de común acuerdo podrán concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro.

Artículo 39.— Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros confeccionada en conformidad a las disposiciones de esta ley.

Para designar el árbitro, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro será designado por sorteo.

Artículo 40.— Existirá una nómina de árbitros para todo el país, cuyo número será determinado por el Presidente de la República, que sólo podrá aumentarlo.

El nombramiento de los árbitros corresponderá al Presidente de la República, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 41.— No podrán ser árbitros ni integrar la nómina de árbitros los funcionarios públicos, con excepción de los que tengan dicho carácter por el solo hecho de ser profesores

universitarios, ni los dirigentes de organizaciones sindicales o gremiales.

Artículo 42.— El tribunal a que se refiere el artículo 39 deberá constituirse dentro de los 5 días siguientes a la notificación de su designación. Esta notificación se practicará por la Inspección del Trabajo.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes y en caso de desacuerdo por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los 30 días siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogarse fundadamente por 10 días.

Si el tribunal no se constituyere o fallare dentro de los plazos establecidos, deberá procederse a la designación de un nuevo tribunal, ajustándose en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

**Artículo 43.**— El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

**Artículo 44.**— El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;

b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores, que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar.

c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y

d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del Tribunal Arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

**Artículo 45.**— El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Las disposiciones de los artículos 42, 43 y 44 inciso segundo se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los 30 días siguientes al de notificación de su designación.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte apelante.

**Artículo 46.**— En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación, y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje.

**Artículo 47.**— En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a 3.000 o más trabajadores, el Tribunal Arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un Tribunal de 5 miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros pertenecientes a la nómina, se aplicará lo dispuesto en el artículo 39.

**Artículo 48.**— Será aplicable a los fallos arbitrales lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

### TITULO VI

#### De la huelga y del cierre temporal de la empresa o lock-out

**Artículo 49.**— Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La Comisión Negociadora podrá en cualquier tiempo exigir al empleador, quien no podrá negarse, la suscripción de un nuevo contrato colectivo en las condiciones establecidas en el inciso tercero del artículo 26.

**Artículo 50.**— Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;

b) Que el día de la votación sea anterior o el mismo de la expiración de la vigencia del contrato o del fallo arbitral anterior, o en el evento de no existir éste, que no sea posterior a los 40 días contados desde la presentación del proyecto, o a los 25 días si se trata de empresas de menos de 25 trabajadores;

c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con tres días hábiles laborales de anticipación.

**Artículo 51.**— La votación deberá efectuarse en forma secreta y en presencia de un Ministro de Fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

Con la anticipación indicada en el inciso final del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndoles llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador y de la última proposición de los trabajado-

res a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles anteriores al plazo señalado en el inciso final del artículo precedente.

**Artículo 52.**— La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuviere dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49.

**Artículo 53.**— Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al tercer día hábil siguiente a la fecha de su aprobación, pudiendo prorrogarse de acuerdo con el empleador este plazo por otros 5 días hábiles.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

**Artículo 54.**— Declarada la huelga o durante el transcurso de ella, la Comisión Negociadora o un 10% de los trabajadores involucrados en la negociación, podrán convocar a otra votación, a fin de pronunciarse sobre cualquier ofrecimiento efectuado por el empleador durante el transcurso de la negociación colectiva o para someter el asunto a arbitraje. Las decisiones deberán adoptarse por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores, en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en el artículo 50, en lo que corresponde.

**Artículo 55.**— Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio, o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga que lo originó, o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

**Artículo 56.**— El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

**Artículo 57.**— Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las impositones al respectivo instituto previsional serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquellos afectados por éste.

**Artículo 58.**— Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, durante la huelga el empleador seguirá administrando la empresa y realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto podrá contratar los trabajadores que considere necesarios.

**Artículo 59.**— Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación res-

pectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

**Artículo 60.**— Una vez transcurridos 30 días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

Se entenderá producido el retiro, por el solo hecho de reintegrarse al trabajo y negociar directamente con el empleador las condiciones de trabajo individuales.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre y, si no acordare nuevas condiciones con él, en todo caso le respetará aquellas contenidas en el contrato anterior, en los términos señalados en el inciso final del artículo 26, el que se entenderá prorrogado por un período igual al de su vigencia, salvo respecto de los trabajadores con contrato de plazo fijo.

**Artículo 61.**— En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el 10% a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la Comisión Negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva Comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con 24 horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a 250 o más trabajadores, se efectuará ante un Ministro de Fe.

El empleador podrá en cualquier momento reemplazar a todos o a algunos de sus apoderados.

**Artículo 62.**— Los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

**Artículo 63.**— Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización puede causar este daño.

La Comisión Negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo

de emergencia, dentro de las 24 horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar al Juzgado del Trabajo a fin de que el tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de 5 días contado desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

**Artículo 64.**— Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del decreto ley N° 2.200 de 1978, desde la presentación del proyecto de convenio hasta la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral o hasta transcurridos 60 días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

**Artículo 65.**— Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 69, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de 90 días.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito además por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece esta ley, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto del contrato colectivo.

### TITULO VII

#### De las prácticas desleales y de su sanción

**Artículo 66.**— Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurren especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato.

b) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato.

c) El que realice algunas de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.

d) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones.

e) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar a desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

**Artículo 67.**— Serán también consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurre en esta infracción:

a) El que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece esta ley y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos.

b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones.

c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma.

d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva; y

e) El que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 56 de esta ley.

**Artículo 68.**— Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurren especialmente en esta infracción:

a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de algunas de

las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad a los artículos precedentes y el que presione física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

a) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido.

c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicios, y los directores sindicales que se nieguen dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla.

d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su replazo o la intervención personal de éste.

**Artículo 69.**— Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una mala fe que impida el normal desarrollo de la misma.

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva.

c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

**Artículo 70.**— Incurren también en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma implanden u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical.

b) Los que física o moralmente entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

**Artículo 71.**— Las infracciones señaladas en los artículos 66 a 70 serán sancionadas con multas de un décimo de ingreso mínimo mensual a diez ingresos mínimos anuales, teniendo en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los tribunales del trabajo, con sujeción a las normas establecidas en los artículos 554 y siguientes del Código del Trabajo.

**Artículo 72.**— Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas descritas en los artículos 66 a 70 configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Constituirá circunstancia agravante de responsabilidad criminal el ser apoderado del empleador, dirigente sindical o miembro de la Comisión Negociadora.

**TITULO VIII**

**Del Procedimiento Judicial**

**Artículo 73.**— Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de esta ley, el tribunal del trabajo del lugar en que se encuentra la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

**Artículo 74.**— Las reclamaciones a que se refieren los artículos 5º y 6º deberán interponerse dentro del plazo señalado en cada una de estas disposiciones, y se sujetarán al procedimiento establecido en los artículos 556, 557 y 558 del Código del Trabajo.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a negociación, la notificación se hará a la Comisión Negociadora la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

En contra de la sentencia no procederá recurso alguno.

Si durante el curso de estas reclamaciones se encontrare en trámite el procedimiento de negociación colectiva, éste no se suspenderá en forma alguna.

**Artículo 75.**— Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 63 disponer provisoriamente, como medida precautoria, el establecimiento de un equipo de emergencia.

**Artículo 76.**— Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el artículo 31, Nº 4, de esta ley, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

a) El tribunal arbitral será unipersonal;

b) La tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2º y 3º del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;

c) El árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y

d) La sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte del Trabajo respectiva, en conformidad con las normas del Código del Trabajo.

**Artículo 77.**— Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el tribunal del trabajo.

**Artículo 78.**— Las causas cuyo conocimiento corresponda a los tribunales del trabajo en conformidad con lo dispuesto en esta ley y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el Título I del Libro IV del Código del Trabajo.

**TITULO IX**

**Disposiciones varias**

**Artículo 79.**— El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en que el Estado tenga aporte, participación o representación en que se deberá negociar por establecimiento entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de esta ley.

**Artículo 80.**— Para los efectos de esta ley, y salvo que especialmente se disponga lo contrario, podrán actuar como Ministro de Fe los inspectores del trabajo, los Notarios Públicos o los funcionarios públicos que sean designados en calidad de tal, por la Dirección del Trabajo.

**Artículo 81.**— En los casos de empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el decreto ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

**Artículo 82.**— Las normas de esta ley no se aplicarán a los trabajadores pertenecientes a los gremios marítimos y portuarios ni a los de las empresas dependientes del Ministerio de Defensa o que se relacionan con el Supremo Gobierno a tra-

vés de ese Ministerio, los que continuarán rigiéndose por las normas actualmente aplicables, por lo que no regirán para ellos las derogaciones contenidas en el artículo 84 en cuanto les fueren aplicables.

**Artículo 83.**— Los convenios o acuerdos de carácter colectivos que no se celebren conforme a las disposiciones de esta ley, quedarán sujetos a la legislación civil o comercial que les sea aplicable y en ningún caso se regirán por las normas de la legislación laboral.

**Artículo 84.**— Deróganse las siguientes disposiciones:

- 1) Artículo 171 de la ley N° 16.640;
- 2) Artículo 4° de la ley N° 17.074;
- 3) Artículo 160 de la ley N° 16.840;
- 4) Título II del Libro IV del Código del Trabajo sobre conflictos colectivos;
- 5) Artículo 9° del decreto ley N° 275, de 1974, y sus modificaciones.

Derógase, además, toda otra disposición legal o reglamentaria contraria o incompatible con las establecidas en esta ley.

**Artículo 85.**— Las disposiciones del Título VI del decreto ley N° 670, de 1974, y sus modificaciones no serán aplicables a los trabajadores afectos a la presente ley.

**Artículo 86.**— Reemplázase el artículo 38 de la ley N° 12.927, por el siguiente:

"Artículo 38.— En caso de paralización ilegal que cause grave daño en industrias vitales para la economía nacional o de empresas de transportes, predios o establecimientos productores o

elaboradores de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional o para el abastecimiento de la población o que atiendan servicios públicos o de utilidad pública, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas con intervención de las autoridades civiles o militares.

En dichos casos los trabajadores volverán al trabajo en las mismas condiciones que regían al tiempo de plantearse la paralización ilegal.

El interventor tomará a su cargo las gestiones para dar solución definitiva al conflicto, pero en ningún caso tendrá facultades de administración."

**ARTICULOS TRANSITORIOS**

**Artículo 1°.**— Sólo podrán presentarse proyectos de contrato colectivo en conformidad con las disposiciones de esta ley, a partir del 16 de Agosto de 1970.

Los sindicatos y grupos de trabajadores que deseen negociar deberán presentar sus proyectos de contrato dentro de las fechas que para su respectiva empresa o predio establece la tabla que se incluye al final de este artículo y por los plazos de uno a dos años que por esta vez en ella se señalan.

Cada empresa o predio estará representada en la tabla por la letra con que comienza su nombre, entendiéndose por tal el de su razón social. Sin embargo, en el caso de predios, predominará el nombre de

este por sobre la razón social de la empresa, o por sobre el de quien tiene a su cargo la explotación del mismo.

Para los efectos de esta disposición se entenderá por razón social el nombre o sigla por el cual la empresa es identificada por el público, debiéndose en todo caso descartarse nombres genéricos tales como sociedad, compañía, empresa, fábrica, industria, establecimiento u otros similares e igualmente, nombres que hagan referencia al rubro de actividad, producto o servicio de la empresa, tales como banco, metalúrgica, conservera, farmacia, calzados u otros.

De igual modo, no se considerarán las preposiciones, artículos, conjunciones y las palabras San, Santo y Santa.

Si por aplicación de este procedimiento resultaren descartadas todas las palabras de la razón social, regirá la última de ellas, con exclusión de las que hagan referencia a la naturaleza jurídica de la sociedad.

Las cuestiones a que diere lugar la aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, serán resueltas por la Dirección del Trabajo.

Quienes consideren gravemente inconveniente negociar en las fechas que les correspondiere por aplicación de la tabla contenida en este artículo, podrán solicitar, fundadamente, a la Dirección del Trabajo, una fecha posterior a aquella. Dicha postergación no podrá exceder de dos meses. El Servicio indicado resolverá oyendo a las partes.

**Artículo 2°.**— Las estipulaciones y disposiciones contenidas en las actas de avenimiento, contratos, convenios o acuerdos colectivos y en los fallos arbitrales vigentes a la publicación de esta ley, cualquiera sea la fecha de término establecida en los respectivos instrumentos, regirán hasta el día anterior a la fecha de inicio de vigencia de los contratos colectivos que le corresponda a la empresa, de acuerdo con la tabla establecida en el artículo anterior.

Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5° transitorio.

**Artículo 3°.**— Las normas establecidas en el artículo anterior serán aplicables a las resoluciones o acuerdos de las Comisiones Tripartitas establecidas en conformidad con lo dispuesto en el Título VI del decreto ley N° 670, de 1974, o por decretos supremos de extensión de remuneraciones, dictados conforme al artículo 3° del decreto ley N° 851, de 1975, las que en todo caso sólo regirán para los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley se encuentren prestando servicios en las respectivas empresas.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entiende sin perjuicio de las siguientes excepciones:

- a) Queda prorrogado hasta el 31 de Diciembre de 1980 el acuerdo N° 9, de 12 de Septiembre de 1978 que rige para la actividad de la construcción, no obstante la disolución de la respectiva Comisión. Las remuneraciones y beneficios expresados en dinero, contenidos en tal acuerdo se reajustarán en las oportunidades y porcentajes en que se aumenten las remuneraciones del sector público, de conformidad a la ley.



T A B L A

Negocian por 1 año      Negocian por 2 años      Fecha presentación de proyecto, en empresa de 25 o más trabajadores      Fecha presentación de proyecto, en empresas de menos de 25 trabajadores      Fecha de inicio de vigencia del contrato colectivo

P Z	A Q	16 al 21 de Agosto 1979	31 de Agosto al 5 de Septiembre 1979	1º de Octubre 1979
G	J S	22 al 27 de Septiembre 1979	6 al 11 de Octubre 1979	6 de Noviembre 1979
N X	C	16 al 21 de Octubre 1979	31 de Octubre al 5 de Noviembre 1979	1º de Diciembre 1979
E	L U	17 al 22 de Noviembre 1979	1º al 6 de Diciembre 1979	1º de Enero 1980
M V	D	17 al 22 de Diciembre 1979	2 al 7 Enero 1980	1º de Febrero 1980
CH	H W	15 al 20 de Enero 1980	30 de Enero al 4 de Febrero 1980	1º de Marzo 1980
K T	F	14 al 19 de Febrero 1980	1º al 6 de Marzo 1980	1º de Abril 1980
B	O Y	16 al 21 de Marzo 1980	31 de Marzo al 5 de Abril 1980	1º de Mayo 1980
I R	H	17 al 22 de Abril 1980	1º al 6 de Mayo 1980	1º de Junio 1980

Sus efectos se aplicarán, en consecuencia, tanto a los trabajadores que presten servicios en esta actividad a la fecha de vigencia de ésta como a los que posteriormente fueren contratados en ella.

Con todo, los trabajadores de la construcción que así lo estimaren conveniente, podrán iniciar la negociación colectiva en conformidad a las disposiciones de esta ley, en las oportunidades señaladas para ello. En tal caso, el instrumento colectivo que les rijá será incompatible con el acuerdo precedentemente indicado.

b) Las normas anteriores no serán aplicables tampoco a las Comisiones Tripartitas N.ºs. 1 y 2 para la Actividad Marítima del Sector Privado, creadas por decreto N.º 297, de 1977, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni a las resoluciones o acuerdos emanados de las mismas.

**Artículo 4.º**— Si en una empresa o predio no se presentaren proyectos de contratos colectivos en las épocas que señala la tabla del artículo 1.º transitorio, se postergará por un año ese derecho y en este caso el contrato deberá celebrarse por un plazo no inferior a dos años. La fecha de vencimiento del contrato así celebrado determinará la fecha de negociación en la empresa conforme al artículo 18, siempre que no exceda de 2 años.

Si en esta segunda fecha no se presentaren proyectos de contrato, se estará a las normas generales del artículo 18.

Si un sindicato o grupo de trabajadores presentare un proyecto en la época señalada en la tabla a que se refiere el artículo 1.º transitorio, el vencimiento del contrato así celebrado, siempre que no exceda de 2 años, determinará la futura fecha de negociación en la empresa conforme con lo dispuesto en el artículo 18.

**Artículo 5.º**— Los acuerdos o convenios colectivos suscritos con posterioridad al 1.º de Julio de 1978 y con anterioridad a la fecha de publicación de esta ley, mantendrán su vigencia por el plazo convenido en el respectivo acuerdo.

Los empleadores y los sindicatos o grupos de trabajadores que acuerden voluntariamente iniciar o continuar negociaciones para llegar a un convenio colectivo, podrán hacerlo y éste producirá todos los efectos legales correspondientes en cuanto no se incurra en infracciones a normas prohibitivas o imperativas contenidas en esta ley u otras disposiciones legales vigentes.

La fecha de iniciación de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos en ningún caso podrá ser inferior a dos años.

**Artículo 6.º**— Dentro del plazo de 90 días contados desde la publicación de esta ley, deberán modificarse los contratos de trabajo en actual vigencia, que no contuvieren mención de la calidad a que se refiere el artículo 5.º a fin de dejarse constancia escrita de ella en los mismos contratos.

En caso de desacuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá recurrir al tribunal del trabajo con el fin de que se declare cuál es la exacta situación jurídica del trabajador, aplicándose las normas sobre procedimiento establecidas en el artículo 74.

**Artículo 7.º**— Los fondos u otras entidades de análoga naturaleza actualmente existentes, que hayan tenido su origen en convenios colectivos, fallos arbitrales u otros instrumentos colectivos del trabajo; que tengan por finalidad otorgar beneficios a los trabajadores; que sean financiados en todo o parte con aportes de empleadores, y que no gocen de personalidad jurídica, deberán proceder a obtenerla dentro del plazo de 6 meses contado desde la publicación de esta ley. Si así no lo hicieren, quedarán extinguidos y deberá procederse a su liquidación, la que se sujetará a las normas establecidas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil.

Los empleadores que actualmente estuvieren cotizando a dichos fondos o entidades, sólo continuarán haciéndolo respecto de los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley se encontraren prestando servicios en la respectiva empresa salvo que venza el plazo señalado en el inciso anterior y a que ellos no hubieren obtenido personalidad jurídica. La cotización que efectúe será considerada para los efectos de lo establecido en el artículo 26, inciso final.

**Artículo 8.º**— Cuando en una empresa o predio, o en un establecimiento, la negociación colectiva correspondiente al primer período fuere iniciada por uno o más sindicatos, separadamente, la Comisión Negociadora a que se refiere el artículo 22 de esta ley estará constituida por el directorio sindical respectivo, cualesquiera fuere el número de sus integrantes.

En las negociaciones posteriores, la Comisión se integrará en conformidad a lo dispuesto en dicho artículo.

**Artículo 9.º**— Durante los dos primeros años de vigencia de esta ley, junto con decretarse la reanudación de faenas a que se refiere el artículo 65, podrá disponerse el arbitraje obligatorio.

**Artículo 10.º**— En los casos de arbitraje obligatorio, durante la primera negociación colectiva que tenga lugar a contar de la fecha de vigencia de esta ley, los árbitros podrán fallar en forma distinta de las alternativas presentadas por las partes.

No obstante lo anterior, en todo caso deberán tener en consideración los criterios establecidos en el artículo 44.

**Artículo 11.º**— Corresponderá al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, fijar la primera fecha de negociación para las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación, o para sus establecimientos, en su caso, y el plazo mínimo de duración del correspondiente contrato colectivo que se celebre.

**Artículo 12.º**— Facúltase al Presidente de la República para que dentro del plazo de 90 días, y mediante un decreto con fuerza de ley expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dicte las normas relativas a la organización y demás atribuciones y funciones del cuerpo arbitral, las incapacidades, inhabilidades, renovación y sustitución, requisitos y prerrogativas de sus miembros.

**Artículo 13.º**— La primera nómina de árbitros a que se refiere el artículo 4.º, será designada por el Presidente de la República, a proposición del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, propuesta que deberá contener, a lo menos, el doble del número de personas a designar.

**Artículo 14.º**— No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3.º de esta ley, facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, y en uno o más actos, modifique el régimen jurídico de las empresas del Estado, con el exclusivo objeto de que puedan someterse a las disposiciones de esta ley. Para ello podrá derogar las normas limita-

tivas de remuneraciones actualmente aplicables a su personal; establecer el régimen laboral a que éste quedará sujeto; designar sus órganos internos encargados de conducir la negociación colectiva y, reglamentar las relaciones entre la respectiva empresa y el Ministerio de Hacienda, durante el proceso de negociación. El ejercicio de esta facultad no podrá afectar el régimen previsional de estos trabajadores.

**Artículo 15.º**— Después de la primera negociación que se celebre en cada empresa en conformidad a esta ley, y por una sola vez, los trabajadores que no estuvieren sindicalizados y que no hubieren participado en un grupo negociador, y a los cuales sin embargo el empleador les hiciere extensivos todos o algunos de los beneficios acordados en el contrato o convenio colectivo o en el fallo arbitral, según el caso, deberán cotizar también por única vez al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, una suma equivalente al monto de la cuota ordinaria sindical de dos meses.

Para estos fines, el trabajador que estuviere afecto a la obligación señalada en el inciso anterior podrá hacer el aporte directamente o solicitar por escrito al empleador que efectúe el descuento de su remuneración, quedando también facultado éste para efectuar el descuento directamente y enterar el aporte al sindicato.

Si fueren más de uno los sindicatos con derecho a recibir el aporte, éste deberá repartirse proporcionalmente entre aquéllos, en atención al número de trabajadores afiliados que cada uno posea.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría. — A U G U S T O PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República. — JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada. — CESAR MENDOZA DURAN, General Director de Carabineros. — FERNANDO MATTHEI AUBEL, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea. — José Piñera Echenique, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo para su conocimiento. — Mario Duvauchelle Rodríguez, Capitán de Navío JT, Secretario de Legislación de la Junta de Gobierno.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

NON OFFICIAL TRANSLATION

CONSIDERING :

- 1.- That Constitutional Act N°3 provides that the law shall set forth the appropriate means for reaching a just and pacific solution for collective bargaining.
- 2.- That the law shall tend to establish a collective bargaining process that, when properly regulated, shall allow the parties to exercise the rights to which they are entitled.
- 3.- That, in addition, provisions that govern collective bargaining shall facilitate a flexible working relationship, through rules that adequately set forth the obligations and rights of the parties, and shall avert any outcomes of this negotiation that would harm the legitimate rights of third parties.
- 4.- That in order to achieve favorable outcomes in a process of collective bargaining, that process should be carried out at the company, inasmuch as in the way it is possible to insure that workers obtain pay that if just would be in line with their productivity.
- 5.- That any bargaining process must be technocratic, that is, the parties shall negotiate with a full understanding of the facts on which the different arguments are based and even have available any necessary assistance.
- 6.- That by its very nature, the purpose of bargaining process is to avoid conflicts or to facilitate their settlement. This requires, in addition, that such process be responsible and integrating, for which it is necessary that the parties agree upon mediation and arbitration mechanisms so that the recourse of striking, with the consequent risks to management and labor, be adopted only in cases in which it is impossible to reach a solution.

The Junta of Government of the Republic of Chile has resolved to enact the following

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

DECREE LAW : 2,758 July 6, 1979

TITLE I

General Norms

Article 1. Collective bargaining is the procedure through which an employer associates with one or more labor unions of the respective company, or with workers who render services in that company and who meet for such effect, or with both, for the purpose of establishing common conditions regarding work and payment for those persons involved in that procedure, for a determined time, in accordance with the norms herein set forth.

Article 2. All negotiations between an employer and the different labor unions of companies, or groups of workers who bargain, shall take place during the same period, unless otherwise agreed upon by the parties.

Article 3. Collective bargaining may take place in companies of the private sector and in those in which the State has contributions or has participation or representation.

Collective bargaining shall not take place in centralized or decentralized services and institutions of Government Administration, in the Judicial Branch or in the National Congress.

Neither shall collective bargaining take place in the companies of public or private institutions, whose budgets, in either of the two last calendar years, have been financed more than 50% by the State, either directly or through fees or taxes.

Article 4. Negotiation of one or more employers with workers of more than one company, whether through the bargaining procedure set forth herein or in any other manner, is prohibited.

Article 5. The following may not carry out collective bargaining:

- 1.- Workers with apprentice contracts or workers who work in transitory or temporary jobs or workplaces.
- 2.- Managers, agents, or others with authority on management, supervisors, persons who hold supervisory positions in representation of the employers, and those who are authorized to hire or dismiss workers.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

For these purposes, a supervisor shall be construed as that person who, in representation of the employer, carries out, within the company, a post of higher inspection of any activity.

The qualities set forth herein shall be put forth in writing in the labor contract; without this stipulation it shall be understood that the worker may carry out collective bargaining.

The worker to whom some of these qualities refer may seek a decision from the labor courts within a period of 60 days from the date of signing of the respective contract, so that his exact legal situation may be declared.

Article 6. A strike may not be called by workers of companies that:

- a) render public utility services, or
- b) whose paralization would cause grave damage to health, supply of the population, the economy of the country, or national security.

For subparagraph b) to be effective it shall be necessary that the company involved embrace a significant part of the respective activity of the country, or that its paralization would mean that it would be totally impossible for a sector of the population to receive a service.

In the cases referred to in this article, if a direct agreement is not arrived at between the parties in the process of collective bargaining, mandatory arbitration will be in order in the terms set forth herein.

The assessment of a company to be in this situation shall be carried out during the month of July of each year, by joint decision of the Ministers of Labor and Social Security, National Defense, and Economy, Development and Reconstruction.

Article 7. Federations and confederations shall not carry out collective bargaining, even when they group workers from the same company.

Article 8. In order for collective bargaining to take place within a company, at least one year must have elapsed since the initiation of its activities.

Article 9. Individual negotiation between an employer and a worker is an unrenounceable right. No provision of this law shall be construed otherwise.

Consequently, any actions that directly or indirectly violate that right are prohibited. No labor union or group shall exercise pressures in that sense, nor request nor negotiation conditions for a worker who does not belong to that labor union or group.

Article 10. The quorum and percentages required under the various articles of this Title shall be construed to refer to all of the workers who work in the company or on the property, or in the establishment, as appropriate.

Article 11. Matters subject to collective bargaining are all those that refer to systems of payment or other monetary benefits and to the common conditions deriving from the employment contract.

Article 12. The following matters shall not be the subject of collective bargaining or of any type of collective agreement or contract:

- 1.- Those that imply a modification of unrenounceable rights of workers or a modification of imperative or prohibitive legal norms.
- 2.- Those that are outside of the functioning of the company or property, or of the establishment.
- 3.- Those that restrict the authority of the employer to organize, direct, or manage the company.
- 4.- Those that lead to restrictions on the use of manpower or funds, such as limitations on the hiring of non-unionized workers or of apprentice workers, matters related to the size of the crew, rate of production, system of promotions and use of machinery.
- 5.- Those that refer to pay and working conditions of persons who do not belong to the bargaining union or group, or of persons who are not permitted to carry out collective bargaining.
- 6.- Those that involve the obligation of the employer to pay for days not worked during a strike.
- 7.- Those that directly or indirectly imply financing of labor or workers organizations, and

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

5.

8.- Those that refer to the creation of funds or other analogous entities to grant benefits, which are financed in whole or part by contributions from the employer; nevertheless, contributions to these institutions shall be matter of negotiation, providing those institutions enjoy legal personality.

Stipulations of a contract or collective agreement or of an arbitral decision that have a bearing on some of the above-mentioned matters shall be null and void, even in the case of collective agreements or pacts signed directly between the parties, without the procedure for collective bargaining, governed by this law, having intervened.

The nullity shall be declared by the labor courts, by official memorandum or upon request of any person or public or private entity.

TITLE II

Regarding the presentation and negotiating of the collective contract draft

Article 13. Collective bargaining shall begin with the presentation of a draft collective contract.

The labor unions of companies or groups of workers that represent at least 10 percent of the total of the company or property, in a number not less than 25 persons, may submit a draft collective contract.

Likewise, groups of workers or company labor unions that represent at least 40 percent of the total workers of an establishment of a company, providing they not number less than 25, and include exclusively those of said establishment, may submit a draft collective contract.

In companies or property of less than 25 workers, draft collective contracts may be submitted by over 50 percent of the workers, providing that this does not equal less than 8 persons.

In any case, the groups and labor unions that group a minimum of 250 workers always shall be able to submit a draft collective contract.

Paragraph 1. Regarding the submitting of drafts in companies that do not have a collective contract.

Article 14. In companies in which a collective contract did not exist previously, workers who have the right to negotiate may submit to the employer a draft collective contract at the time they deem appropriate.

They shall not, however, submit it during one or more periods that, covering in its totality a maximum period of sixty days in the calendar year, the employer may have declared not appropriate for undertaking negotiations.

Such declaration shall take place once a year, before the submitting of a draft and shall be communicated in writing to the Work Inspection Office and to the workers, as set forth in the provisions of this law. The inclusion of this restriction in the internal rules and regulations of the company shall be taken as sufficient communication.

Article 15. Once the draft contract is received, the employer may communicate such circumstance to the rest of the workers of the company and to the Work Inspection Office, within the subsequent five days.

Article 16. If the employer should not duly inform the other workers he shall negotiate with those who have submitted the draft.

In such event, the other workers shall maintain their right to submit drafts of collective contracts at any time, under the conditions set forth herein. In this case, the provisions set forth in this article and the foregoing article shall govern.

Article 17. If the employer should communicate to all the other workers of the company that a draft collective contract has been submitted, those workers shall have a period of 30 days, counting from the date the information is communicated, to submit drafts in the manner and conditions set forth herein.

The last day of the period set forth in the foregoing paragraph shall be understood as the date of submission of all the drafts, for the purposes of computing the periods, established under this law, for responding and initiating negotiations.



REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 18. Workers who have not presented a draft collective contract, even though they have been informed as set forth in Article 15 herein, and those who enter the company subsequent to that communication, may submit new projects beginning on the forty-fifth day before the termination of the period of two years from the entry into force of the last collective contract signed, however long its period of duration.

Nevertheless, the parties, by common accord, shall be able to undertake collective bargaining at any time. This agreement shall be recorded in writing with the date of the future bargaining indicated, a copy of which shall be transmitted to the Labor Inspection Office.

Paragraph 2. Regarding the submission of drafts in companies that have a collective contract in force.

Article 19. In companies in which there exists a collective contract in force, the submission of a draft shall take place not before 45 days nor after 40 days prior to the expiration date of said contract. These periods shall be reduced to 30 and 25 days, respectively, in the case of negotiations in companies or properties of less than 25 workers.

Workers who do not submit a draft within the period set forth, shall be understood to have opted to maintain their individual contracts. In those cases the provision of the last paragraph of the foregoing article shall govern.

Paragraph 3. Regarding the processing of the draft collective contract

Article 20. A copy of the draft collective contract submitted by the workers, signed by the employer to guarantee that it has been received by him, shall be delivered to the respective Labor Inspection Office, within five days of being submitted.

If the employer should refuse to sign said copy, the workers may require the Labor Inspection Office, within 2 working days following the expiration of the period set forth in the foregoing paragraph, to notify him of the draft contract. For these purposes, employer shall be understood to mean those persons referred to in Article 4 of Decree Law N°2.200, of 1978.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 21. The draft collective contract shall contain, at least, the following references :

- 1.- The parties who shall be affected by it. For this purpose, a list of members of the respective labor union or the members of the group covered in the negotiation shall be attached.
- 2.- The clauses proposed.
- 3.- The period during which the contract shall be in force.
- 4.- The identification of the numbers of the Bargaining Committee.

The project shall also carry the signature or fingerprints of all the workers involved in the bargaining, or the signatures of the members of the labor union directorate, along with the signatures of the Bargaining Committee, as appropriate.

Article 22. Representation of the labor union or group of workers with the right to bargain shall correspond to a Bargaining Committee, the members of which shall meet the same requirements as those to be union director and shall be elected from among the affiliates of the labor union or participants of the bargaining group.

The Bargaining Committee shall be comprised of three members. Nevertheless, labor unions or groups that represent 250 workers or more shall be able to name five and those that represent 1,000 workers or more, shall be able to name seven.

The election of the members of the Bargaining Committee shall be carried out by secret ballot, which shall take place before a Minister of Faith, if the workers number 250 or more.

Each worker shall be entitled to two, three or four votes, which are non-accumulative, depending upon whether the Bargaining Committee is comprised of three, five or seven members, respectively.

The employer, in turn, shall be entitled to be represented in the bargaining by up to three agents, that belong to the company, who shall have at least one year of seniority in the company.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 23. The members of the Bargaining Committee and the agents of the employer shall have the fullest powers to carry out collective bargaining and seek solution through same, powers that they may exercise without prior consultation of their representatives.

Notwithstanding, the members of the Bargaining Committee shall not in any event be able to decide to declare a strike.

Article 24. In addition to the members of the Bargaining Committee and the agents of the employer, advisors appointed by the parties, who shall not number over three per each of them, shall attend the carrying out of negotiations.

Article 25. Once the draft collective contract has been submitted, the worker shall remain part of the group or labor union during the entire process of bargaining. He may only become unaffiliated with it after the collective contract is signed or, in the event that the group or labor union is on strike, after 30 days have elapsed from the time the strike has become effective.

The worker who has a collective contract in force may not participate in other collective bargaining, on dates prior to the expiration of his contract, unless so agreed upon with his employer. It shall be understood that the employer is in agreement, if he does not reject the inclusion of the worker in the response he gives to the draft collective contract.

Article 26. The employer shall reply, in writing, to the labor union or group, in the form of a draft collective contract that shall contain all the clauses of his proposition. In this reply the employer shall take a stand on all the propositions put forward by the workers and shall attach the background information he may deem necessary to justify the economic circumstances and other pertinent circumstances involved.

The employer shall reply to the draft contract within the 10 days subsequent to its submission. The parties, by common accord, may extend this period by the term they deem necessary.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

The reply of the employer may not include, in its entirety, propositions of pay or indemnizations for termination of services, lower than money of the same purchasing power since the time of the last adjustment. In addition, it must provide, as a minimum, an annual adjustment according to the variation in the Consumer Price Index, as established by the National Institute of Statistics, or another organization, for the period of the contract, excluding the last 12 months.

Article 27. A copy of the employer's reply, signed by one or more members of the Bargaining Committee to guarantee that it has been received by that Committee, shall be transmitted to the Labor Inspection Office within 5 days of the date of its being delivered to said Committee.

In the event the members of the Committee refuse to sign said copy, it shall be subject to the provisions set forth in the second paragraph of Article 20.

Article 28. Once the employer's reply is received, the Bargaining Committee may protest the legal objections contained therein before the Labor Inspection Office within a period of 5 days from the date it was received. The Labor Inspection Office shall have the same period within which to take a stand, counting from the date of the protest.

If the negotiation involves more than 1,000 workers, the protest shall be settled by the Director of Labor.

The filing of the protest shall not suspend the course of the collective bargaining.

Article 29. If the employer does not reply opportunely to the draft contract, it shall be understood that he accepts it.

T I T L E    I I I

Regarding Collective Contract

Article 30. The parties shall meet the number of times they deem appropriate, for the purpose of obtaining directly an agreement, without any type of formalities.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

If said agreement should be produced, the stipulations of same shall constitute the collective contract and shall be recorded in writing.

A copy of this contract shall be sent to the Labor Inspection Office within 5 days subsequent to its being signed.

Article 31. Any collective contract shall included, at least, the following references:

- 1.- The precise establishment of the parties it shall affect.
- 2.- The norms regarding pay, monetary benefits and working conditions upon which agreement has been reached.

Consequently, stipulations may not validly be included that make references to the existence of other benefits or conditions included in previous contracts, without specifying them.

Neither of the parties may demand that obligations that are not expressly specified in the respective contract be met.

- 3.- The period of life of the contract and,
- 4.- The appointment of an arbiter entrusted with interpreting the clauses and with settling any controversies that arise over the contract, if so agreed upon by the parties.

Article 32. The stipulations set forth in the collective contracts and in the arbitral decisions shall only govern with respect to the workers who have been part of the negotiation, and shall have a duration of no less than two years.

The life of the collective contracts shall be counted from the day following the date of expiration of the previous collective contract or arbitral decision.

Nevertheless, if a strike should have been called, any collective contract entered into subsequently or arbitral decision that may be handed down shall enter into force only beginning on the dates that the contract was signed or an agreement entered into, although their duration shall be counted beginning the day following the date of expiration of the previous contract or arbitral decision.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Any agreement contrary to the above shall be null and void.

Article 33. The original of said collective contract, as well as the authentic copies of this instrument authorized by the Labor Inspection Office, shall have right of execution, and the labor courts shall effect this execution, in accordance with the procedure set forth in Titles I and II of Book III of the Code of Civil Procedure.

T I T L E    I V

Regarding Mediation

Article 34. At any time during negotiation, the parties may voluntarily agree to appoint a mediator.

The cost of mediation shall be the responsibility of both parties, half and half.

Article 35. The mediator shall have a maximum period of 10 days, counting from the notification of his appointment to carry out his action.

If at the end of this period an agreement has not been reached, he shall end his actions and submit a report to the parties on the matter, in which he shall put on record the latest proposition made by each of them.

A copy of said report shall be transmitted by the mediator to the Labor Inspection Office within a period of two days after being delivered to the parties.

T I T L E    V

Regarding Arbitration

Article 36. The parties may submit the negotiation to arbiters at any time, during the negotiation itself, or even during the strike or the temporary shut-down or lock-out of the company.

Nevertheless, arbitration shall be mandatory in those cases in which strike and temporary shut-down or lock-out of a company are prohibited.

Article 37. In cases of voluntary arbitration, the agreement shall be recorded in writing, and shall state the name of the arbiter or the procedure for designating same. A copy of this agreement shall be transmitted to the Labor Inspection Office within a period of 5 days, counting from the date on which it is signed.

The procedure shall be freely established by the parties or by the arbiter, in subvention.

Article 38. In cases of mandatory arbitration, if the last offer by the employer is rejected by the Negotiating Committee, the Labor Inspection Office shall summon the parties, within three days, for the sole purpose of proceeding to appoint the arbiter, which shall be carried out with either of the two parties that may attend.

A certificate will be drawn up from this summons in which the appointment of the arbiter and of the latest proposals of the parties shall be put on record.

Nevertheless, the parties, by common accord, may go, at any time, to the Labor Inspection Office to request that an arbiter be appointed.

Article 39. The negotiations submitted to the mandatory arbitration shall be settled in the first instance by an arbitral court of one judge, who shall be appointed from among the list of arbiters drafted in conformity with the provisions of this law.

To appoint the arbiter, the parties may elect by common accord one of those indicated in the above-mentioned list, and in the absence of an accord, shall proceed to enumerate in order of preference the different arbiters included in the list. The Labor Inspection Office shall appoint the person who comes closest to the preferences of the two parties; if preferences are the same, the arbiter shall be elected by lot from among those who received equal preference.

If parties, or one of the parties, should not attend the meeting, the arbiter shall be appointed by lot.

Article 40. There shall exist a list of arbiters for the entire country; the number of arbiters on said list shall be established by the President of the Republic and may only be increased by same.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

14.

The appointing of arbiters shall be the responsibility of the President of the Republic, upon proposal by the Arbitral Body itself of a list of three persons for each position to be filled.

To be a member of the Arbitral Body it shall be necessary to hold a professional degree of higher education and to have qualified experience in the area of economic and labor activity.

Fees of arbiters shall be fixed by the Ministry of Economy, Development and Reconstruction.

Article 41. Public officials may not be arbiters nor appear on the list of arbiters with the exception of those who are considered public officials only because they are university professors. Nor may appear directors of labor or trade union organizations.

Article 42. The court referred to in Article 39 shall organize within 5 days of the notification of its appointment. This notification shall be effected by the Labor Inspection Office.

The arbitral proceedings shall be set by the parties and, in the case of disagreement, by the court.

The court shall rule within 30 days subsequent to its being set up, a period that may be extended, with well-founded justification, for 10 days.

If the court should not be organized or should not rule within the periods established, a new court shall be designated in line with the provisions of the preceding articles.

Article 43. The court may request the antecedents it deems necessary carry out the visits it deems appropriate to work places, seek advisement from public organizations or from experts on the different matters submitted for settlement, and demand that documented information on labor, taxes, accounting or any other type that the respective laws permit authorities of the various inspecting services to demand.

Upon assuming its duties, the court shall receive from the Labor Inspection Office all documentation that constitutes the dossier of negotiation existing at said division.



Article 44. In the mandatory arbitrations the arbitral court shall be bound to rule in favor of one of the two proposals of the parties in force at the time the case is submitted to arbitration, accepting such proposal in its entirety. Consequently, it shall not rule in favor of a different alternative nor contain in its decision propositions of one and another party.

In order to hand down its decision, the arbiter shall take into consideration, among other things, the following factors:

- a) The level of pay in force listed for the different positions or jobs submitted to negotiation;
- b) The degree of specialization and experience of the workers, that may allow them to contribute greater productivity to the company in relation to others of that activity or another similar activity.
- c) The increases in productivity achieved by the different groups of workers; and
- d) The level of employment in the activity of the company in arbitration.

The decision shall be well-founded and shall include the same references as those set forth for the collective contract and the regulation of fees of the Arbitral Court.

The costs of arbitration shall be under the responsibility of both parties, by halves.

Article 45. The arbitral decision may be appealed to an Arbitral Court comprised of three members, appointed in each case by lot before the Labor Inspection Office from among the list of arbiters.

The provisions of Articles 42, 43 and 44, second paragraph, shall apply to the Arbitral Court as appropriate.

The Arbitral Court shall hand down its decision within 30 days following the notification of its appointment.

Costs of appeal shall be the responsibility of the appealing party.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 46. At any stage of the arbitral process, the parties may end negotiations, and enter into the respective collective contract, notwithstanding the paying of costs brought about by arbitration.

Article 47. In those cases in which mandatory arbitration is in order, if such arbitration affects 3,000 or more workers, the arbitral court of first instance shall be comprised of 3 arbiters. Two of these shall be elected from the list of arbiters, and the third shall be appointed discretionally by the Ministry of Finance. Its decisions may be appealed before a court of 5 members, three of which shall be elected from among the list of arbiters; one shall be designated by said Ministry and the other by the Supreme Court, in both cases discretionally.

In the appointment of the arbiters to appear on the list, the provisions of Article 39 shall be applied,

Article 48. The provisions of Articles 31, 32 and 33 shall be applicable to the arbitral decisions.

Without prejudice to the provision of the third paragraph of Article 32, the decision shall enter into force when the agreement is signed.

T I T L E    V I

Regarding strikes and temporary shut-down or lock-out of companies.

Article 49. If by the date of the termination of the contract the parties have not reached an agreement, the life of the previous contract may be extended and negotiations may be continued.

The Bargaining Committee may at any time require the employer, who may not refuse, to sign a new collective contract in the conditions set forth in the third paragraph of Article 26.

Article 50. Workers shall decide whether to accept the last offer of the employer or whether to declare a strike, when the following requisites are met:

- a) The bargaining is not subject to mandatory arbitration;

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

- b) The voting day is prior to or the same day as the expiration of the life of the contract or of the previous arbitral decision, or in the event that the latter does not exist, that it is subsequent to the 40 days counting from the submission of the draft, or to 25 days if the company has less than 25 workers;
- c) The parties had not agreed to submit the matter to arbitration.

For these effects, the Bargaining Committee shall call a vote at least three working days in advance.

Article 51. The voting shall take place by secret ballot and in the presence of a Minister of Faith.

All workers involved in the bargaining shall be entitled to vote.

The day on which the voting set forth in the previous paragraph is to take place, no assembly may be held in the respective company.

With the anticipation indicated in the final paragraph of the foregoing article all the workers involved shall be informed about the last proposal of the employer, and a copy of that proposal shall be sent directly to each of them, or said proposal shall be exhibited in visible places in the company. All costs for distributing this information shall be the responsibility of the employer.

A copy of the last offer of the employer and the last proposal of the workers shall be attached and sent to the Labor Inspection Office within two working days before the period set forth in the final paragraph of the preceding article.

Article 52. A strike must be agreed upon by an absolute majority of the workers involved in the bargaining. If said quorum is not obtained it will be understood that the workers accept the last proposal of the employer.

The foregoing is without prejudice to the provisions set forth in the second paragraph of Article 49.

Article 53. Once strike is agreed upon, it shall become effective on the third working day following the date on which it is approved; this period may be extended in agreement with the employer, for another 5 working days.

If the strike should not become effective on the date indicated, it shall be understood that the workers have waived same, and, consequently, accept the last offer of the employer, without prejudice to the provisions of the second paragraph of Article 49.

If half of the workers plus one involved in the bargaining should continue working, it shall be understood that the strike has not become effective.

Article 54. Once strike has been declared or during the course of a strike, the Bargaining Committee or 10 percent of the workers involved in the bargaining, may call another vote, for the purpose of taking a stand on any offer made by the employer during the course of the collective bargaining or to submit the matter to arbitration. The decisions shall be adopted by the absolute majority of the workers involved.

Once the agreement is established, the strike shall cease and workers shall return to their duties, in the same conditions in force at the time the draft of the collective contract was submitted.

In these cases, the provisions of Article 50 shall be applicable as appropriate.

Article 55. If a strike is agreed upon and once such strike may have become effective, the employer may declare a temporary shut-down or lock-out of the company, which may be total or partial.

Lock-out shall be construed as the right of the employer, once a strike is initiated, to temporarily prevent access by workers to the company, property or establishment.

Lock-out is total if it affects all the workers of the company or property, and is partial when it affects all the workers of one or more

establishments of a company. In order to declare a partial lock-out it shall be necessary that in the respective establishment there be workers involved in the bargaining process from which it arose.

Establishments not affected by the partial lock-out shall continue operating normally.

The lock-out may not be extended beyond the thirtieth day from the date on which the strike that originated it became effective or the day of the end of the strike, whichever occurs first.

Article 56. The lock-out, whether total or partial, may only be declared by the employer if the strike affects over 50 percent of the total of the workers of the company or of the establishment, or should mean the paralization of activities that are indispensable for its operation, whatever, in this case, may be the percentage of workers on strike.

Article 57. During the strike or temporary shut-down or lock-out the labor contract shall be understood to be suspended, with respect to the workers and the employer who are involved or whomever may be affected. In consequence, the workers shall not be bound to render services nor the employer to pay wages, benefits or bonuses derived from said contract.

Nevertheless, the total taxes to the respective social security institute shall be the responsibility of the workers who are on strike, or the responsibility of the worker when he has decreed to lock-out only with respect to those affected by such lock-out.

Article 58. During the strike or during the temporary shut-down or lock-out, the workers may work at another employment or carry out temporary jobs, outside of the company, without this meaning the end of the employment contract with the employer.

Likewise, during the strike the employer shall continue managing the company and carrying out any appropriate duty or activity, for which effect he may hire the workers he may deem necessary.

Article 59. While the workers remain members of the syndicate or respective bargaining group, it shall be prohibited that the employer offer individually that said workers return to work, in any condition.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

20.

Article 60. After 30 days have elapsed from the initiation of the strike, any worker may withdrawn from the negotiation.

Withdrawal shall be understood by the mere act of returning to work and negotiating individual working conditions directly with the employer.

The employer shall be bound to accept a worker who returns to work, and, if new conditions are not agreed upon with him, in any event the employer shall respect those set forth in the previous contract, in the terms set forth in the final paragraph of Article 26. Said contract shall be understood to be extended for a period equal to that of its life, except with respect to workers with a contract of a set period.

Article 61. At any time the group of workers involved in the bargaining may be called to vote by at least 10 percent of them, for the purpose of taking a stand on censuring the Bargaining Committee this shall be agreed upon by an absolute majority of workers, in which case a new Committee shall be elected.

Voting shall always be carried out by secret ballot and shall be announced at least 24 hours in advance. In the case of a negotiation that involves 250 workers or more, voting shall be carried out before a Minister of Faith.

The employer may at any time replace all or some of his agents.

Article 62. After 60 days have elapsed from the initiation of the strike, the workers who maintain their decision not to go to work shall be understood to have voluntarily resigned from their jobs. This type of termination shall bring about the same legal effects as dismissal.

Nevertheless, workers who are in the situation referred to in the foregoing paragraph shall be entitled to unemployment assistance.

Article 63. If a strike should be declared at a company or property, or in an establishment whose paralization would cause present and irreparable damage to its material goods, the labor union or group of workers involved in the strike shall be bound to provide the personnel required for carrying out the operations whose paralization could cause that damage.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

The Bargaining Committee shall notify the employer, upon written request by him, of the workers who shall comprise the emergency crew, within 24 hours following said request.

If this is not done, the employer may file a complaint to the Labor Court so that the court may rule on the obligation of the workers to provide such a crew.

The provisions set forth in the foregoing paragraphs shall be applied if there should be an expressed negative response by the workers, or if there should be a discrepancy with regard to the composition of the crew.

The claim shall be filed by the employer within a period of 5 days from the date of the rejection by the workers, or from the absence of agreement, as appropriate.

Article 64. The workers involved in a collective bargaining shall enjoy the exception set forth in article 22 of Decree Law N°2.200, of 1978, from the time of the submission of the draft agreement to the time of the signing of the collective contract or until the date of notification to the parties of the arbitral decision or until 60 days have elapsed from the initiation of the strike, as may be appropriate.

Article 65. Without prejudice to the provisions set forth in article 6, in the event of a strike or lock-out which because of its characteristics, timing or duration should cause grave damage to the health, supplies of the population, or the economy of the country or national security, the President of the Republic may decree the resumption of work for a period of 90 days.

The decree that orders the resumption of work shall be signed, in addition, by the Ministers of Labor and Social Security, National Defense, and Economy, Development and Reconstruction, and shall appoint a member of the Arbitral Body, who shall act as mediator. Once the decree or resumption has been issued, the periods established herein for strike and lock-out shall be suspended, but once the period set forth in the preceding paragraph expires, shall continue in effect until their expiration.

The resumption of work shall be effected in the same conditions existing at the time of submission of the draft collective contract.

T I T L E    V I I

Regarding disloyal practices and their sanction

Article 66. Actions that make an attempt against the liberty of labor unions shall be considered disloyal practices of the employer.

The following particularly incur in this infraction:

a) He who hinders the forming of workers unions by applying pressure through threats of loss of employment or benefits, or of the shut-down of the company, establishment or workplace, in the case that it has been agreed to form a union.

b) He who offers or grants special benefits for the exclusive end of discouraging the forming of a labor union.

c) He who carries out any of the actions listed in the preceding subparagraphs, for the purpose of preventing that a worker become affiliated with an existing labor union.

d) He who carries out acts of interference in labor unions, such as actively intervening in the setting up of a labor union; applying pressures that lead to the workers joining a determined labor union; discriminating among the various existing labor unions by granting to some, and not to others, on an unjust and arbitrary basis, extra-contractual conveniences or concessions; or hiring a worker on the condition that he sign a request to become affiliated with a labor union or authorize the deduction of labor union dues form his paycheck.

e) He who unlawfully discriminates among workers for the exclusive end of encouraging or discouraging their becoming affiliated or unaffiliated with a labor union.

Article 67. Also considered disloyal practices of the employer shall be any action that hinders collective bargaining or its procedures.

The following particularly incur in this infraction:



a) He who refuses to meet or negotiate with the representative delegates of the workers in the periods and conditions set forth in this law and he who applies pressure to obtain the replacement of the same.

b) He who refuses to provide the necessary information to justify his arguments.

c) He who, during the process of collective bargaining, carries out actions that show a manifest bad faith that impedes the normal development of that collective bargaining.

d) He who exercises physical force on things, or physical or moral force on persons, during the process of collective bargaining; and

e) He who makes unlawful use of powers granted under article 56 of this law.

Article 68. Actions that violate labor union liberty shall be regarded as disloyal practices of the worker, labor union organizations, or of the latter and the employer, as appropriate.

The following particularly incur in this infraction:

a) He who agrees with the employer to carry out any of the disloyal practices that violate labor union liberty in conformity with the preceding articles and he who places physical or moral pressure on the employer in order to induce him to carry out such acts.

b) He who agrees with the employer to dismiss a worker or to apply another measure or unlawfully discrimination for his not having paid fines, dues or debts to a labor union and who in any manner pressures the employer to do so.

c) Those who apply sanctions of fines, or of expulsion of an affiliate, for his having failed to observe an unlawful decision or for having filed charges or testified on trial, and those union directors who refuse to process a complaint or claim of an affiliate in reprisal for his criticisms of the processing of that complaint.

d) He who in any way pressures the employer for the purpose of imposing upon him the appointment of a determined representative, director, or person in an other important post, for negotiating process, and he who refuses to negotiate with the representatives of the employer, demanding their replacement or the personal intervention of the employer.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 69. Also considered disloyal practices of the worker, of the labor union organizations and of the latter and the employer, as pertinent, shall be any actions that hinder collective bargaining and its procedures.

The following particularly incur in this infraction:

- a) Those who carry out, during the process of collective bargaining, actions that show a manifest bad faith that impedes the normal development of same.
- b) Those who apply physical force on things, or physical or moral force on persons, during the process of collective bargaining.
- c) Those who agree with the employer to carry out on the part of the latter practices that make an attempt against collective bargaining and its procedures, as set forth in the preceding provisions, and those who pressure the employer physically or morally to induce him to carry out such acts.

Article 70. Also incurring in an infraction that attempts against labor union freedom are the following:

- a) Those who apply physical or moral force on workers for the purpose of ensuring that they become affiliated or unaffiliated with a labor union, to ensure that a worker abstains from belonging to a labor union, and those who, in the same manner, either prevents a worker from promoting the establishment of a labor union or obligates him to do so.
- b) Those who physically or morally obstruct or impede the freedom of opinion of the members of a labor union.

Article 71. The infractions outlined in articles 66 to 70 shall be sanctioned with a fine of from one-tenth of the monthly minimum income to ten annual minimum incomes, with the gravity of the infraction and the circumstance of whether or not it was a repeated offense being borne in mind.

Infractions for disloyal practices outlined in the preceding articles shall be heard and resolved by the labor courts, subject to the norms set forth in article 554 and subsequent ones of the Labor Code.

Article 72. The provision of the preceding article is without prejudice to penal responsibility in cases in which the conducts outlined in articles 66 to 70 take the form of violations, simple crimes, or felonies.

Being an agent of the employer, a labor union leader, or a member of the Bargaining Committee shall constitute aggravating circumstances of criminal responsibility.

T I T L E     V I I I

Regarding Judicial Procedure

Article 73. The labor court of the place where the company, property or establishment is subject to the collective bargaining process shall be competent to hear any questions deriving from the application of this law, without prejudice to the legal exceptions that may turn over these matters to be heard by other courts.

Article 74. The claims referred to in articles 5 and 63 shall be filed within the period set forth in each of these provisions, and shall be subject to the procedure set forth in articles 556, 557 and 558 of the Labor Code.

When the claim is directed against workers subject to negotiation, notification shall be made to the Bargaining Committee which shall be understood to be summoned when at least two of its members have been legally notified.

There shall be no legal recourse whatsoever against the decision.

If during the course of these claims collective bargaining is in process, it shall not be suspended in any way.

Article 75. If the gravity of circumstances should require so, the court may, in the case of the claim referred to in article 63, order provisionally, as a precautionary measure, the setting up of an emergency crew.

Article 76. If the parties should appoint an arbiter in conformity with the provisions of article 31, N°4, of this law, the arbitral decision shall preferentially observe the following norms:

- a) The arbitral court shall be made up of one person;
- b) In prosecution of a case the provisions set forth in paragraphs 2 and 3 of Title VIII of Book III of the Code of Civil Procedure for the arbitrating arbiters shall be observed, without prejudice to the

exceptions provided for in the present article;

c) The arbiter shall assess the evidence in all conscience and shall decide in accordance with law, and

d) The arbitral decision may always be appealed before the respective Labor Court, in accordance with the norms of the Labor Code.

Article 77. If in the collective contract the parties have not submitted to agreement the settlement of controversies that may derive from same, the labor court shall hear them.

Article 78. Those cases that it is the responsibility of the labor courts to hear, in conformity with the provisions of this law, and with respect to which no special norms have been established, shall be governed by the general procedure set forth in Title I of Book IV of the Labor Code.

T I T L E    I X

Various Provisions

Article 79. The Ministry of Economy, Development and Reconstruction shall decide in which companies the State has support, participation or representation, in which companies negotiation shall be carried out by establishment, with the understanding that said units shall have the character of companies for all the effects of this law.

Article 80. For the effects of this law, and unless it is specially ordered to the contrary, labor inspectors, notary publics and public officials who are appointed as such by the Department of Labor may act as Ministers of Faith.

Article 81. In the cases of monopolic companies, that have been classified as such by the Resolving Committee set up in Decree Law N°211, of 1973, if the authority should fix the sales prices of its products, it shall do so considering as costs the remunerations existing in the market, taking into account the degrees of specialization and experience of the workers in the duties they carry out, and not those remunerations in force in the respective company.

Article 82. The norms of this law shall not apply to workers who belong to maritime or port guilds, nor to those from companies dependent upon the Ministry of Defense or related to the Supreme Government through that Ministry, which workers shall continue to be governed by the norms currently applicable; thus the derogations set forth in article 84, insofar as they might be applicable to them, shall not be in force for them.

Article 83. The agreements or pacts of a collective nature that are not entered into in accordance with the provisions of this law shall be subject to the civil or commercial laws that may be applicable to them and in no case shall be governed by the norms of the labor legislation.

Article 84. The following provisions are hereby derogated:

- 1) Article 171 of Law N°16.640;
- 2) Article 4 of Law N°17.074;
- 3) Article 160 of Law N°16.840;
- 4) Title II of Book IV of the Labor Code on collective conflicts;
- 5) Article 9 of Decree Law N°275, of 1974, and its modifications.

Any other legal or regulatory provision contrary to or incompatible with those set forth herein are also hereby derogated.

Article 85. The provisions of Title VI of Decree Law N°670, of 1974, and modifications thereto shall not be applicable to the workers subject to the present law.

Article 86. Article 38 of Law 12927 is hereby replaced by the following:

"Article 38:

In the event of unlawful paralización that causes grave damage to industries vital to the national economy or transportation companies, property or establishments that produce or manufacture commodities or goods necessary for the national defense or for the supplies of the population or that render public services or public utility services, the President of the Republic may decree the resumption of work with the intervention of civil or military authorities.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

In said cases, workers shall return to work in the same conditions in force at the time the unlawful paralización was effected.

The intervener shall assume responsibility for taking steps to settle the conflict definitively, but in no event shall have the authorities of management."

TRANSITORY ARTICLES

Article 1. Draft collective contracts may only be submitted in conformity with the provisions of this law, beginning on August 16, 1979.

The labor unions and workers groups that wish to negotiate shall submit their draft contracts between the dates set for their respective company or property as set forth in the table included at the end of this article and for the periods of from one to two years which are provided for this purpose in that table.

Each company or property shall be represented in the table by the first letter of its name, understanding as such its trade name.

Nevertheless, in the case of a property, its name shall prevail over the trade name of the company, or over that of the person in charge of running same.

For the effects of this provision trade name shall be construed as the name or acronym by which the company is identified by the public and, in any case, generic names such as society, company, enterprise, factory, industry, establishment or others similar, shall be discarded; likewise, names that make reference to the rubric of activity, product or service of the company, such as bank, metallurgist, canner, pharmacy, footwear, and others.

Likewise, prepositions, articles, conjunctions and the word "San," "Santo" and "Santa," shall not be considered for this purpose.

If through application of this procedure, all the words of the trade name, are discarded, the last word shall be used, with exclusion of those that make reference to the juridical nature of the corporation.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Any questions arising from the application of the provisions of the preceding paragraph shall be settled by the Department of Labor.

Those who consider it seriously inconvenient to carry out negotiations on dates that correspond to them according to the table contained in this article may request, with good reason, from the Department of Labor, a subsequent date. This postponement shall not exceed two months. The Department of Labor shall decide by hearing the parties.

T A B L E

Negotiate for 1 year	Negotiate for 2 years	Date for submission of draft, in companies of 25 workers or more	Date for submission of draft, in companies of fewer than 25 workers	Date collective contract enters into force
P Z	A Q	August 16 - 21, 1979	August 31 - September 5, 1979	October 1, 1979
G	J S	September 22-27, 1979	October 6-11, 1979	November 6, 1979
Ñ X	C	October 16-21, 1979	October 31 - November 5, 1979	December 1, 1979
E	L U	November 17-22, 1979	December 1-6, 1979	January 1, 1980
M V	D	December 17-22, 1979	January 2-7, 1980	February 1, 1980
CH	N W	January 15-20, 1980	January 30 - February 4, 1980	March 1, 1980
K T	F	February 14-19, 1980	March 1-6, 1980	April 1, 1980
B	O Y	March 16-21, 1980	March 31 - April 5, 1980	May 1, 1980
I R	H	April 17-22, 1980	May 1-6, 1980	June 1, 1980



Article 2. The stipulations and provisions set forth in the memorandum of agreement, collective contracts, agreements, or pacts and in the arbitral decisions in force at the time of publication of this law, whatever may be the date of termination set forth in the respective instruments, shall be in force up to the day preceding the date corresponding to the company for entry into force of collective contracts, in accordance with the table included in the preceding article.

The provision of the foregoing paragraph is without prejudice to that set forth in transitory article 5.

Article 3. The norms set forth in the foregoing article shall be applicable to the resolutions or agreements of the Tripartite Committees set up in conformity with the provisions of Title VI of decree law N°670, of 1974, or by supreme decrees for raising wages, enacted in accordance with article 3 of decree law N°851, of 1975, which in any case shall only govern for workers who on the date of publication of this law are rendering services in the respective companies.

The provision of the preceding paragraph is understood to be without prejudice to the following exceptions:

a) Extended until December 31, 1980, is Agreement N°9, of September 12, 1978, which governs the construction activity, notwithstanding the dissolution of the respective Committee. Wages and benefits expressed in money, set forth in that agreement, shall be readjusted on the occasions when and by the percentages that wages of the public sector increase, in conformity with the law.

Its effects shall apply, consequently, both the workers who render services in that activity on the date of entry of that law and to those subsequently hired in that activity.

Nevertheless, construction workers who deem it appropriate, may undertake collective bargaining in conformity with the provisions of this law, on the dates set forth for doing so. In such event, the collective instrument that may govern them shall be incompatible with the agreement previously set forth.

b) The preceding norms shall not be applicable either to the Tripartite Committees N°1 and 2 for Maritime Activity of the Private Sector, set up by decree N°297, of 1977, of the Ministry of Labor and Social Security, nor to the resolutions or agreements deriving from same.

Article 4. If in a company or on a property draft collective contracts are not submitted within the periods set forth in the table included in transitory article 1, that right shall be extended for one year and in this case the contract shall be entered into for a period not less than two years. The expiration date of a contract thus entered into shall determine the date of negotiation in the company in accordance with article 18, provided that does not exceed 2 years.

If on this second date draft contracts are not presented, the general norms of article 18 shall be followed.

If a labor union or group of workers should submit a draft in the period set forth in the table referred to in transitory article 1, the expiration of the contract thus entered into, provided it does not exceed 2 years, shall determine the future date of negotiation in the company in accordance with the provision of article 18.

Article 5. The collective agreements or contracts signed subsequent to July 1, 1978, and prior to the date of publication of this law, shall remain in force for the period agreed upon in the respective agreement.

The employers and labor unions or groups of workers who agree voluntarily to initiate or continue negotiations to secure a collective contract may do so and this contract shall produce all the corresponding legal effects providing that it does not incur in infractions against prohibitive or imperative norms set forth in this law or in any other legal provision in force.

The date of initiation of these contracts shall be established by common agreement, but the duration of them in no case may be less than two years.

Article 6. Within the period of 90 days counting from the publication of this law, the labor contracts currently in force that do not include

reference to the quality mentioned in article 5 shall be modified, to ensure that said quality is placed on record, in writing, in those same contracts.

In the case of disagreement between the parties, either of them may appeal to the labor court for the purpose of obtaining a declaration on the exact legal status of the worker, with application of the norms on procedure set forth in article 74.

Article 7. Funds or other entities of an analogous nature currently existing, that have derived from collective contracts, arbitral decisions or other collective labor instruments; whose purpose is to grant benefits to workers; that are financed in whole or part by contributions of employers, and that do not enjoy juridical personality, shall proceed to obtain the latter within a period of 6 months counting from the publication of this law. If this should not be done, they shall be extinguished and shall be dissolved subject to the norms set forth in Title XXXIII of Book I of the Civil Code.

The employers who currently are contributing to said funds or entities, only shall continue doing so with respect to workers who on the date of publication of this law are rendering services in the respective company, unless the period set forth in the previous paragraph expires and those funds or entities have not obtained juridical personality. The contributions made shall be considered for the effects of the provisions of article 26, final paragraph.

Article 8. When at a company or property, or at an establishment, collective bargaining corresponding to the first period is undertaken by one or more labor unions, separately, the Bargaining Committee referred to in article 22 of this law shall be comprised of the respective labor union directorate, whatever the number of its members.

In subsequent negotiations, the Committee shall be set up in conformity with that set forth in said article.

Article 9. During the first two years of life of this law, along with the decreeing of resumption of work referred to in article 65, mandatory arbitration may be ordered.

Article 10. In cases of mandatory arbitration, during the first collective bargaining that takes place from the date of entry into force of this law, the arbiters may decide in a manner different from the alternatives submitted by the parties.

Notwithstanding the foregoing, in any case the standards set forth in article 44 shall be taken into consideration.

Article 11. It shall be the responsibility of the Ministry of Economy, Development and Reconstruction to set the first date of negotiation for the companies in which the State has contributions, participation or representation, or for its establishments, as appropriate, and the minimum period of duration of the corresponding collective contract that is entered into.

Article 12. The President of the Republic is hereby empowered to enact, within a period of 90 days, and through a decree with force of law issued through the Ministry of Labor and Social Security, the norms relative to the setting up of an arbitral body, as well as to its other powers and functions, and the legal incapacities and incompetencies, renewal, replacement, prerequisites and prerogatives of its members.

Article 13. The first list of arbiters referred to in Article 40 shall be appointed by the President of the Republic, upon proposition of the Ministry of Labor and Social Security, a proposition that shall include, at least, twice the number of persons to be appointed.

Article 14. Notwithstanding the provision of the second paragraph of Article 3 of this law, the President of the Republic is hereby empowered to modify, within the period of one year, and in one or more acts, the legal system of state companies, with the exclusive purpose that they may be subject to the provisions of this law. For this purpose he may derogate the limiting norms regarding pay, currently applicable to their personnel; establish the labor system to which such personnel shall be subject; appoint their internal organs in charge of conducting collective bargaining and regulate the relations between the respective company and the Ministry of Finance, during the process of negotiation. The exercise of this power may not affect the social security system of those workers.

REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE RR.EE.  
EMBAJADA DE CHILE  
WASHINGTON, D. C. 20036

Article 15. After the first negotiation held in each company in accordance with this law, and for only one time, the workers who are not unionized and who have not participated in a negotiating group, and for whom, nonetheless, the employer has extended all or some of the benefits agreed upon in the collective contract or agreement or in the arbitral decision, according to the case, shall contribute, also for one time, to the labor union that has obtained the benefits, a sum equivalent to the amount of the regular labor union dues for two months.

For these purposes, the worker who is subject to the obligation set forth in the preceding paragraph may make the contribution directly or request in writing that the employer deduct it from his paycheck, with the employer also being authorized to make the deduction directly and pay the contribution to the labor union.

If more than one labor union is entitled to receive the contribution, said contribution shall be divided up proportionally among them bearing in mind the number of affiliated workers that each possesses.



OPINIONES SOBRE EL PLAN LABORAL

Organizaciones Sindicales.-

1.- Entre lo que señala el Consejo de Estado y lo que establece el Decreto Ley Nº 2.756, Artículo 10, hay una diferencia bastante acentuada en atención a que no se ha definido la situación Previsional de los trabajadores y no se determinó ningún período de transitoriedad, ya que es categórico al señalar que su vigencia es a contar del 29 de Junio 1979. Así mismo, se rechazó la sugerencia del Consejo a la formación de Sindicatos por Establecimientos.-

2.- La Ley permite el sindicalismo por Empresa, lo que excluye totalmente del quehacer sindical a los trabajadores de la Construcción, Pesca y Marítimos, quienes por su condición de temporeros no tendrán ninguna posibilidad a formar sindicatos sino que a recolectar bolsas de trabajadores cesantes.-

3.- El Decreto Ley Nº 2.756, derogó la Ley de sindicación campesina Nº 16.625 en consecuencia que el Consejo había recomendado la mantención de este sistema de sindicación porque correspondía a las bases de un sindicalismo moderno y ágil.-

4.- El Decreto Ley Nº 2.756 señala en el Artículo 59 que las Federaciones no podrán participar en la Negociación Colectiva, cuestión que el Consejo de Estado recomendó que en una misma Empresa que hubieran varios sindicatos, pudiera la Federación ser la representante en la Negociación Colectiva, y el impedimento que fueron los sindicatos por separado quienes pudieran presentar Pliegos de Peticiones por separado, con este libertinaje que da la ley van a aumentar en forma considerable los negociadores y por ende se puede dar el caso de que aquellos trabajadores ligados a la producción que no están de acuerdo a la fórmula propuesta para que hagan paralizaciones de trabajo en toda la planta.-

5.- La exigencia para ocupar un cargo sindical recomendaba el Consejo, una permanencia en la Empresa no inferior a cinco años, como una manera de que el postulante sindical tuviera cabal conocimiento y experiencia en la Empresa en que presta servicios y de esta forma ejercer mejor su cargo. La Ley ahora sólo exige dos años de antigüedad.-

6.- El Artículo 23 del Decreto Ley Nº 2.756, señala que todos los trabajadores de la Empresa son candidatos a directores sindicales, en consecuencia que históricamente los candidatos eran presentados en las Asambleas citados para estos efectos.- Esta situación está totalmente reñida con el compromiso que se adquiere con la Organización cuando en forma solemne al aceptar la candidatura está también comprometiéndose a luchar por los postulados sindicales y que no son otros que los de defender los superiores intereses de los trabajadores, además, esto permitirá el que los sindicatos futuros y al amparo de esta legislación se formen los sindicatos ideológicamente, agrava esta cuestión el hecho que nada diga la ley frente a los bienes sindicales.-



7.- El Artículo 36 del Decreto Ley Nº 2.756, no permite ninguna flexibilidad en materia de permisos laborales para que sea esta situación resuelta a través del Convenio Colectivo, sobre especial importancia esta situación en atención a que los dirigentes sindicales son a quienes permanentemente recurren los trabajadores cuando los aqueja algún problema laboral, individual o colectivo.-

8.- Otra situación que llama profundamente la atención es el hecho que los Decretos Leyes, Nº 2.756; en los considerandos punto 7, en Decreto Ley Nº 2.755 en el penúltimo párrafo del Artículo 1º y en el Decreto Ley Nº 2.757 Artículo 1º, Párrafo 2º, se señala en forma taxativa y categórica que las organizaciones sindicales no deben tener participación de carácter político y me pregunto ¿ A quién podrían acusar de activismo político si los partidos políticos y los registros electorales no existen ?.-

Negociación Colectiva.-

1.- Del Decreto Ley Nº 2.758 se habla que esta será una negociación de corte tecnificado y no se tomó en consideración lo que a mi juicio era de mayor importancia, en el sentido de procurar por todos los medios posibles la erradicación del quehacer político en las organizaciones sindicales, así mismo, estimo que en estos instantes no existen organismos de tribunales de expertos en este rubro, cuestión que el Gobierno pudo haber superado si hubiera concedido un período de transición entre la publicación de la ley y la puesta en marcha de la misma, como una forma de que los trabajadores y empresarios hubieran podido entregar sugerencias para enriquecer con su experiencia este cuerpo legal.-

2.- Así mismo llama profundamente la atención la prohibición que tienen los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje o a aquellos que prestan servicios en forma temporal a presentar Pliegos de Peticiones, ya que lo establecido en el Decreto Ley 2.200, el trabajador adquiere la propiedad del empleo después de dos años, así mismo, se les prohíbe presentar Pliego de Peticiones a aquellos trabajadores que ejerzan supervisión en representación del empleador, lo que obligará a las Empresas a revisar todas las descripciones de cargo o tareas con el objeto de puntualizar quienes pueden quedar sometidos al sistema de Negociación Colectiva.-

3.- Uno de los Artículos entre otro más increíble de esta legislación, es el Artículo 9 en que permite que un trabajador podrá presentar su propio Pliego de Peticiones, esta disposición es una abierta actitud de atomización del sindicalismo.-

4.- El Artículo 22 consagra otro hecho similar al anterior, por lo increíble que es, ya que siendo el directorio el representante de los trabajadores, crea esta ley un paralelismo sindical al designar una Comisión negociadora que podrá no ser los dirigentes sindicales.-

5.- El Artículo 58 señala que los trabajadores durante la huelga o el Lock Out pueden prestar servicios en otra Empresa, entonces



-3-

me pregunto ¿ que patrón dará trabajo a un huelguista ?.- En el 2º párrafo de este Artículo, señala que los empleadores podrán contratar los trabajadores que estime necesario para seguir realizando funciones propias de la Empresa, el mayor peligro de esta disposición es que se formarán piquetes de huelga, lo que se convertirá en un enfrentamiento entre los mismos trabajadores.-

Por las razones antes indicadas, estimo que el Supremo Gobierno pueda en uso de sus facultades privativas nombrar una Comisión integrada por Ministerio del Trabajo, experto en Relaciones Laborales, integrante del Consejo de Estado y Dirigentes Sin dicales, como una manera de corregir los Artículos que de una u otra forma afectan al sector laboral.-

Guillermo Medina Gálvez  
Consejero de Estado





10 de agosto de 1979.

PROPOSICIONES DE LA COMISION ENCARGADA DE ESTUDIAR LAS DISPOSICIONES SOBRE TRATADOS

A) Respecto del ARTICULO 56 N° 1)

- 1.- Aprobar su inciso primero;
- 2.- (el inciso segundo está pendiente según acuerdo del Consejo en sesión 80a.);
- 3.- Reemplazar el inciso tercero, por los dos siguientes:

" Las medidas que el Presidente de la República adopte o los acuerdos que celebre para el cumplimiento de un tratado en vigor no requerirán nueva aprobación del Congreso, a menos que se trate de materias que son propias de ley.

En el mismo acuerdo aprobatorio de un tratado, podrá el Congreso autorizar al Presidente de la República para que, durante la vigencia de aquél, dicte las disposiciones con fuerza de ley que estime necesarias para su cabal cumplimiento, siendo en tal caso aplicable lo dispuesto en los incisos segundo, tercero, quinto y sexto del artículo 67. "; y

- 4.- Suprimir el inciso cuarto.

B) Respecto del ARTICULO 37.

- 1.- En su número 3°, suprimir la referencia al art. 56 N° 1), de modo que quedaría como sigue:

" Son atribuciones especiales del Presidente de la República: 4°.- Convocar a plebiscito en los casos del artículo 121; "

- 2.- Modificar el número 17, para agregar las relaciones políticas con los "organismos internacionales"; suprimir la referencia al plebiscito, y mantener la norma del artículo 72, N° 16, sobre el secreto de las discusiones y deliberaciones, cuando el Presidente de la República lo exigiere. El nuevo texto diría:



" Son atribuciones especiales del Presidente de la República: 17.- Conducir las relaciones políticas con las potencias extranjeras y organismos internacionales, y llevar a cabo las negociaciones; concluir, firmar y ratificar los tratados que estime convenientes para los intereses del país, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Congreso, conforme a lo prescrito en el artículo 56, N° 1. Las discusiones y deliberaciones sobre estos objetos serán secretos si el Presidente de la República así lo exigiere; "

) ----- (

JULIO PHILIPPI IZQUIERDO  
Presidente de la Comisión

## **VOTO DE MINORÍA**

V

Voto de minoría  
sobre la consulta de  
S.E. el Presidente  
de la República  
relativa a un nuevo  
texto constitucional.

Observaciones y proposiciones de los Miembros  
del Consejo de Estado Sres. Carlos F. Cáceres  
y Pedro Ibáñez O.

## I. CONSIDERACIONES GENERALES

### 1. *Respuesta del Consejo a la consulta del Presidente*

La consulta que formuló S.E. el Presidente de la República con fecha 31 de octubre de 1978 por Oficio C.M.P.R. N° 6583/13 dejó entregado al examen del Consejo de Estado el texto elaborado por la Comisión de Estudios de la nueva Constitución, y las Normas que S.E. envió al Presidente de ella, don Enrique Ortúzar, en Oficio de fecha 10 de noviembre de 1977.

El nuevo texto preparado por el Consejo de Estado muestra, a juicio de los suscritos, progresos considerables en sus formulaciones constitucionales y es plenamente satisfactorio para ellos en muchos de sus capítulos y artículos.

Con todo, debemos dejar testimonio de nuestra discrepancia con los artículos que señalaremos y, en particular, con los que reglan la generación de los Poderes Públicos porque no obstante su notorio mejoramiento, ellos no contemplan modificaciones suficientemente fundamentales como para considerarlos una respuesta eficaz a las complejas circunstancias que vive Chile y particularmente a las observaciones y requerimientos contenidos en los puntos 2, 3, 5h, j y L del Oficio de S.E. sobre Normas para la nueva Constitución.

### 2. *El sistema constitucional clásico deja inerte al país*

Entre los más graves problemas políticos de nuestra época —entre los que afectan particularmente a nuestro país y exigen una respuesta satisfactoria en el texto de la Constitución— está, como lo señala el Oficio de S.E. el Presidente de la República, "la condición inerte en que el sistema constitucional clásico deja al país ante la agresión comunista, la que adquiere especial peligrosidad al transformarse en un instrumento expansionista del imperialismo soviético y alcanzar el carácter de guerra no convencional, que el enemigo libra con una estrategia sin tiempo".

Destaca enseguida S.E. "la incapacidad que reveló el sistema constitucional que nos rigió hasta septiembre de 1973", y vincula a tal incapacidad "el estímulo que otorga dicho régimen a las prácticas demagógicas, ... al ansia de alcanzar el poder a cual quier precio... y al desenfreno para captar votos".

Los suscritos comparten plenamente las expresiones citadas y consideran que ellas reflejan dificultades esenciales que deben ser abordadas y resueltas por la nueva Constitución hasta donde ello se posible. Esta reserva o limitación proviene del hecho de que la creciente crisis cultural y social que ha vivido Chile por largos años y que culminó en el colapso de su sistema político es, en su esencia, una crisis moral. En consecuencia no cabe esperar de los mecanismos constitucionales una transformación de la sociedad, pero deberán sí, contribuir a restaurar la salud moral de la Nación y, en toda forma, a no agravarla o corromperla como sucedió con el régimen fenecido en 1973.

### 3. *Lo que no cabe pretender de una Constitución*

No corresponde, pues esperar que una Constitución "haga la felicidad de los pueblos" como lo soñaba el pensamiento ilustrado del siglo XVIII que está en la raíz de las democracias liberales y parlamentarias. Tampoco cabe esperar de ella la aparición de hombres "nuevos", ni la adaptación de la sociedad a un modelo teórico y quimérico. "Los seres humanos y las sociedades humanas —sostuvo Churchill— no son estructuras que se crean ni mecanismos que se forjan. Son plantas que crecen y como tales deben ser cuidadas".

También debe evitarse la frecuente confusión entre una nueva institucionalidad —la que se gesta día a día y recibe el estímulo innovador del Gobierno— con el estatuto jurídico que es una Constitución.

Aquella institucionalidad no es sino la forma natural en que emergen las nuevas realidades sociales, sean espontáneas o guiadas o estimuladas por la autoridad. No puede existir, en consecuencia, una ordenación constitucional anticipada, ni tampoco definitiva y válida para todas las épocas. Sólo los principios son permanentes. Pero la eficacia de los sistemas y mecanismos políticos dependerá del mayor o menor realismo con que hayan sido concebidos en relación a las circunstancias en que serán aplicados.

### 4. *Diferente forma de encarar el problema económico y el constitucional*

La solución del problema político difiere radicalmente de la que se adoptó para enfrentar nuestro colapso económico, debido a que este último

pudo ser resuelto mediante fórmulas ya conocidas y aplicadas con éxito en numerosas naciones.

Pero si estamos obligados a concebir ahora, en Chile, nuevas modalidades políticas que nos prevengan, además, de cualquier tipo de totalitarismo, es debido a que la nuestra es la primera nación en que habiendo arraigado la democracia liberal, se ha experimentado el agotamiento de ella. Y aunque tampoco habrá de ser la única, carecemos de modelos y hasta de ideas políticas surgidos en el exterior, que posean validez para resolver esta crisis.

No obstante, ella deberá abordarse sin inhibiciones ni temores. La tarea constitucional es sin duda compleja, pero no imposible ni tampoco nueva. En cada una de las diferentes etapas históricas vividas por pueblos evolucionados como el nuestro, ha sido factible diseñar una ordenación jurídica eficaz y concordante con la realidad social.

Se trata, por de pronto, de formular sistemas de generación del poder público que no destruyan la unidad de la nación y no permitan ni faciliten, por tanto, la acción corrosiva del marxismo. Dicha amenaza no se conjura con prohibiciones constitucionales o disposiciones de carácter punitivo, sin perjuicio de que siempre conviene establecerlas. Pero por razones que explicaremos más adelante, tal amenaza subsistirá mientras la generación del poder esté radicada en forma total y exclusiva en el sufragio universal.

##### 5. *Necesidad de una teoría del Estado adecuada a las circunstancias actuales*

Dentro del propósito esencial de una Constitución, de procurar orden y estabilidad a la sociedad, hay que estar atentos a aquellas ideas constitucionales que se tornan anacrónicas, porque lejos de facilitar ese ordenamiento, fomentan inseguridad y anarquía.

Si se atiende, pues, al proceso social, correspondería, teóricamente, que la Constitución fuese una especie de etapa final que codificara los comportamientos que se crean —y primeramente se prueban— en la vasta renovación en que el país está empeñado. Por tal motivo no es recomendable un modelo constitucional que aunque parezca perfecto en sus concepciones o en su texto, viniera a forzar la realidad nacional para hacerla caber en él; o si ante la imposibilidad de aplicar algunas de sus disposiciones básicas, se resolviera aplazar su vigencia por un período fijado al arbitrio del constituyente. Los

acontecimientos, las tendencias, las necesidades, desbordan irremediablemente esos marcos jurídicos anticipados o teóricos.

Es necesario reconocer, sin embargo —y en forma muy explícita— que existen ya realidades y situaciones que obligan a nuevas concepciones jurídicas. Son ellas las que justifican y hacen indispensable y urgente una renovación constitucional. Por tratarse precisamente de condiciones políticas nuevas, no es aconsejable, en términos generales, adoptar como metodología la sola introducción de modificaciones a un texto constitucional antiguo que ya demostró su insuficiencia y su fracaso.

La realidad social y política, tanto local como foránea, deberán, pues, ser estudiadas atentamente para alcanzar una teoría del Estado que calce con las realidades patrias, y permita desprender de ella normas jurídicas viables en la sociedad chilena de hoy. Junto al ordenamiento que ella provean, tales normas deberán ayudar a reconstituir la trama moral de la nación.

De ahí la importancia fundamental de que los sistemas de generación del Poder Público eviten con máximo rigor las incitaciones a la demagogia y la subsiguiente penetración marxista al cuerpo político y social del país.

##### 6. *Previsiones de la Mayoría respecto de los peligros del proyecto aprobado*

El proyecto aprobado por la Mayoría del Consejo de Estado muestra evidente conciencia de estos peligros; pero no obstante, mantiene en su esencia los mecanismos de generación del Poder Público que degradaron nuestro régimen político.

La mayoría del Consejo ha advertido con sobrada prudencia y claridad que resulta de todo imposible otorgar vigencia inmediata a esos mecanismos de generación del poder que consagra el texto propuesto. Aborda por tanto esta situación abriendo derechamente un período de transición de cinco años entre la promulgación de la Carta Constitucional y la plena aplicación de ella.

Sin perjuicio de volver más adelante sobre dicha transición, no aparece explicado —y tal vez sea imposible explicar— por qué motivos las disposiciones sobre generación del Poder Público que ahora no se consideran aplicables, van a serlo el día que venza un plazo rígido, establecido por decisión subjetiva del constituyente.

Estiman los suscritos que las previsiones sobre estas materias contenidas en el proyecto de la

Mayoría, son legítimas y justificadas, pero no suficientes ni eficaces, y otorgan a éste un tono temeroso, de desconfianza en el propio sistema que propone.

En verdad, y a la luz de la experiencia chilena, no son difíciles de prever los desbordes a que da origen la generación de la totalidad del Poder Público mediante sufragio universal; y, si fuese restablecido, se puede tener la certeza de que retornarán los desastres ya vividos.

*7. Para alcanzar resguardos efectivos se precisan nuevas concepciones constitucionales*

No son suficientes, a nuestro juicio, meras limitaciones constitucionales para evitar desbordes de los gobernantes, si un defectuoso mecanismo de generación del poder puede desembocar en la derogación de esas limitaciones. Sostenemos, por consiguiente, que la fortaleza del nuevo marco jurídico debería provenir básicamente de concepciones que innoven en la generación del poder. Ellas tendrían que ceñirse y responder a las exigencias de nuestra realidad política actual y a las causas que la originaron, bien conocidas, por lo demás, por un pueblo que las sufrió hasta el borde de su desintegración. No podemos, pues, permitirnos concepciones jurídicas frágiles, preestablecidas o carentes de realismo. Ellas harían peligrar la vasta construcción realizada a partir de 1973, o frenarían o limitarían las profundas transformaciones en curso, o velarían los peligros, las anarquías y las interferencias indebidas, que predominan hoy en las relaciones internacionales.

Los resguardos sólidos que necesita la sociedad chilena deben emanar de nuevas concepciones constitucionales que sean eficaces para encauzar la vida nacional. Para ello será preciso prescindir de si tales concepciones cuentan o no con el beneplácito de limitados sectores políticos chilenos que a su demostrada incapacidad agregan ahora su esterilidad para proponer alternativas constitucionales válidas.

Igual cosa cabe decir de las críticas que puedan formular algunos políticos foráneos o sus respectivos gobiernos. En la generalidad de esos casos, ellas sólo reflejan los crecientes problemas en que se debaten sus propios pueblos o la notoria ineptitud de esos políticos en el desempeño de sus responsabilidades de gobierno.

Deberemos por tanto enfrentar y resolver nuestros problemas políticos del modo en que fue conducido el programa económico, esto es,

atendiendo sólo a las exigencias de nuestra realidad y a los mejores intereses de Chile. Para tal efecto será preciso desentenderse de concepciones anacrónicas y de inercias mentales, así como de críticas o presiones exteriores que ahora, al igual que ayer, hemos sabido sortear con independencia y firmeza inalterables, sin abandonar por ello los procedimientos prudentes.

II. LA AMENAZA SOVIETICA Y EL DESCONCIERTO POLITICO DE ESTADOS UNIDOS

*8. Los países pequeños deben asumir su propia defensa*

Las amenazas del exterior que se ciernen sobre la forma de vida y la organización social y política de nuestra patria provienen de un conjunto de factores políticos estrechamente entrelazados. Su origen está en la penetración de la ideología marxista en la sociedad occidental cuyos valores se debilitan o corrompen, y cuyo sistema político es absolutamente vulnerable a dicha penetración. No se explica de otro modo el fervor con que los comunistas defienden la democracia de todos los países que no han caído bajo su dominio.

La situación descrita facilita el persistente ataque imperialista soviético y agrava la inhibición o incapacidad para defenderse en que se encuentran muchos pueblos, que sienten, además, la inexistencia de un liderato mundial al que puedan adherir pueblos a cuyos gobiernos nadie ayuda, sino con frecuencia son desestabilizados por el de EE. UU., o por su Congreso o por las campañas de engaños de los medios de comunicación.

*9. La notificación de Brezhnev*

Para medir la necesidad que tienen los países pequeños de una defensa adecuada y propia, debe subrayarse el carácter necesariamente beligerante de la política soviética. Su sello agresivo lo imprimió el propio Lenin cuando invirtiendo los términos de la proposición de Clausewitz sostuvo que la política era la continuación de la guerra por otros medios. Debe entenderse por tanto en forma inequívoca, que la política marxista y su lucha de clase son siempre actos o procesos de guerra. Así lo ha entendido también S.E. cuando en las Normas para la Constitución califica estas agresiones como "guerra no convencional librada con una estrategia sin tiempo".

La forma implacable en que la Unión Soviética practica esa guerra ha quedado manifiesta una vez más en la intervención y subsiguiente invasión de Afganistán y, particularmente, en la explicación que dio Brezhnev sobre la inevitabilidad de esa acción "para impedir que se repitiera el caso de Chile".

Esta declaración impide en forma absoluta desentendernos de la amenazante realidad que vive Chile. Nuestro país ha estado y está en la mira política de la Unión Soviética, lo que en las circunstancias actuales constituye un elemento clave —tal vez el más importante— para las formulaciones constitucionales en estudio.

#### 10. *Circunstancias que determinan el carácter básicamente militar del régimen*

La característica de beligerancia esencial que tiene el marxismo, es la que otorga y subraya la vigencia de los regímenes militares para mantener la integridad de la Nación. Las agresiones comunistas —sutiles e indirectas, o violentas y a la luz del día— crean situaciones de excepciones que obligan, además, a restringir determinados derechos. Así también las crean las descabelladas y nada ingenuas intervenciones políticas de funcionarios del Departamento de Estado de EE.UU.

En los casos de revueltas o de guerras declaradas y sangrientas, tales restricciones están contempladas en todas las Constituciones. Pero ¿qué preceptos jurídicos tradicionales pueden tener eficacia para proteger a un pueblo de la acción terrorista y de la subversión cotidiana y pertinaz incitada desde países lejanos? ¿Cuáles podrían amparar a nuestra patria de incesantes campañas de mentiras y presiones? ¿Qué normas jurídicas la defienden válidamente de inicuas acciones externas que sólo responden a voracidad imperialista o a menguados intereses electorales o a resentimientos o irresponsabilidades de funcionarios o políticos foráneos?

Existe, por cierto, un medio —si bien de efímera eficacia— para aplacar esas presiones. Es la actitud de sumisión que tarde o temprano conduce al pueblo que la adopta a la pérdida de su libertad. Pero el modo de ser chileno repudia esa sumisión, y no acepta ni aceptará rendir su independencia a nadie.

Se reduciría sin duda la necesidad de una presencia militar en nuestro gobierno si se produjera una de las situaciones siguientes: que el imperialismo comunista fuese abandonado por la Unión Soviética, lo que equivaldría a un cambio

radical de sus concepciones políticas y de su gobierno; o que los EE. UU. instauren un sistema político capaz de dar a esa nación un gobierno adecuado a las circunstancias de hoy; de liberarse, por tanto, de infiltraciones en organismos vitales, y ejercer a la vez un liderato que responda con lealtad efectiva y confiable a las naciones dispuestas a asociarse con ellos.

Ninguna de ambas alternativas aparecen probables ni siquiera posibles en el futuro próximo, si bien tales cambios se producen a veces en forma inesperada. Pero las circunstancias que prevalecen actualmente llevan a una primera conclusión que es básica para cualquier diseño constitucional: Mientras subsista el desconcierto político imperante en EE. UU., y la suerte del mundo siga entregada a los intereses y vaivenes de la política doméstica de esa nación, Chile no tiene otra alternativa para defender su integridad y conservar su independencia, que mantener un régimen político de carácter esencialmente militar.

No debe omitirse del cuadro relativo a la condición actual de Occidente, la abulia cívica y los egoísmos individuales que caracterizan a su burguesía, sin perjuicio de desmesuradas apetencias de poder de algunos grupos de intereses. Esos rasgos se han agravado a raíz de la acelerada expansión económica mundial de la década de 1960, por el hecho de que ella careció del contrapeso de un desarrollo espiritual e intelectual paralelo. Chile podría encontrarse hoy en el umbral de este perturbador y peligroso proceso, situación que también refuerza la necesidad de la presencia militar.

Existen, además, otras circunstancias internas que coadyuvan a las intromisiones foráneas. Ellas obligan a que dicha presencia deba perdurar, por lo menos, hasta que las presiones frondistas, que ya afloran, sean sustituidas por un auténtico espíritu cívico; y hasta que la Iglesia canalice sus desperdigados esfuerzos hacia su misión espiritual de restaurar la concepción religiosa de la vida.

### III. NUESTRA TRAYECTORIA POLITICA

#### 11. *Breves rasgos históricos.*

El régimen militar que gobierna a Chile no es fruto de la voluntad de las FF. AA. sino la expresión de un anhelo nacional hondamente sentido por la inmensa mayoría de los chilenos. Tampoco



puede ser considerado como un gobierno de transición para retornar a un régimen que no obstante todas las modificaciones que se le quiera introducir será básicamente semejante al que feneció.

Debe subrayarse que el gobierno marxista fue tan sólo el final ineludible de un largo proceso de decadencia. Si remontamos nuestra historia comprobaremos que el apogeo cívico de Chile corresponde a los decenios de la época portaliana (1831-61). Sigue la transición presidida por Pérez (1861-71), durante cuyo mandato se inicia la influencia de los partidos con el debilitamiento consiguiente del poder del Gobierno. Las reformas constitucionales liberales (1874) constituyen el primer triunfo del partidismo y, coincidentemente con ese momento político, se manifiesta la inflación, que persistirá agotándose hasta el día de hoy. Sin embargo tuvieron que transcurrir todavía 16 años para que quedara sepultado, con Balmaceda, el último intento de restaurar la autoridad presidencial.

Entre 1891 y 1925 el país vivió una anarquía promovida por el caudillismo parlamentario, cuya solución natural e ineludible tuvo que ser un gobierno militar. En esa época tampoco existía otro cauce político que permitiera innovar en las ideas y actitudes imperantes, y abrir paso a sectores nuevos de la sociedad chilena.

#### 12. *Desprestigio y agotamiento de nuestro régimen político*

En 1939 se inicia con el Frente Popular una línea de Gobierno que con mayor o menos intensidad, y no obstante transitorios períodos de rectificación, conduce ineludiblemente al control del país por los marxistas. Debe destacarse que ese proceso de decadencia está ligado en forma indisoluble a la práctica de un estatismo económico que entrega facultades discrecionales a la autoridad pública. Esta circunstancia da origen a una colusión entre los partidos y sus respectivas burocracias que gobiernan el Estado, y las empresas o particulares que requieren de la anuencia o la benevolencia de éste para ejercer sus funciones. La persistencia de este proceso hace que los partidos políticos, como tales, pierdan progresivamente todo prestigio, si bien apatecen a veces con el respaldo de fuerzas no desdeñables provenientes de una ciudadanía que se asocia a ellos en busca de protección o privilegios. Es innecesario ahondar en el gravísimo daño moral que ocasiona este proceso. El debilitamiento de las virtudes

cívicas hasta su casi extinción, abre el camino al gobierno marxista que completará la destrucción del sistema político y la ruina económica del país.

#### 13. *Advenimiento del régimen militar*

El régimen militar pone término a este largo proceso de degradación. La firmeza con que mantiene su política económica apunta, simultáneamente, a la reconstrucción material del país y al saneamiento de las funciones públicas. La acción del gobierno se proyecta enseguida, progresivamente, a todos los ámbitos de la vida nacional. Las realidades sociales que emergen de estas circunstancias hacen que un nuevo ordenamiento jurídico sea a la vez requerimiento y coronación de la labor del régimen.

Es evidente que la política económica instituida por este gobierno podrá reducir hasta términos insignificantes el campo de las decisiones discrecionales de Estado. Pero dista mucho de ser evidente que todos los chilenos, y en particular cuantos se beneficiaron del sistema político y económico anterior así como quienes aspiran a suceder al gobierno actual, no deseen revivirlo en la primera oportunidad propicia.

De aquí la necesidad de analizar los efectos económicos y las proyecciones políticas de un eventual retorno a la generación del poder mediante sufragio universal.

#### IV. EL SUFRAGIO UNIVERSAL Y LOS PARTIDOS POLITICOS

##### 14. *Concepción teórica del sufragio popular*

Quienes concibieron el sistema político basado en autoridades generadas por sufragio universal, incurrieron en errores hoy evidentes. Pero ellos no pudieron imaginar, ni en forma remota, la ilimitada y desquiciadora amplitud que adquiriría dicho sistema con el correr del tiempo.

Rousseau concibió la democracia limitada siempre a pequeñas circunscripciones políticas, como los cantones suizos, en que gobernantes y gobernados poseen informaciones y trato personal, directos. La democracia de masas la habría considerado una aberración total. A su vez, las preferencias políticas de Montesquieu están siempre referidas a ciudadanos virtuosos, cuyo comportamiento es, en el fondo, aristocrático. La participación masiva, vale decir las repúblicas

democráticas, no puede aceptarlas porque valoran la igualdad por sobre la libertad. Montesquieu, al igual que Voltaire y Rousseau consideran a las clases bajas como formadas por seres absolutamente incapacitados para asumir las complejas responsabilidades de la ciudadanía. Cuando hablan del pueblo, se refieren obviamente a ellos mismos, es decir a la clase ilustrada, la única que, desde su punto de vista, sería apta para el ejercicio del poder público.

15. *Concepción utópica de la igualdad*

Por su parte los norteamericanos, en su declaración de independencia en 1776, reflejan su inspiración cristiana al formular el principio de la igualdad original de todas las persona (all men are born equal). Sin embargo, tal declaración no modifica la trama ni altera las costumbres de la sociedad de esa nación. El hecho de que Jefferson se plantee el problema de la esclavitud, no obsta a que termine sus días rodeado de esclavos.

Transcurridos 200 años, y a pesar de la guerra civil, la abolición de la esclavitud, y la legislación contra la discriminación racial, se está muy lejos de poder sostener que una efectiva igualdad haya sido alcanzada. La violenta rebelión racial que se produjo en fecha reciente en Miami con motivo de un fallo de la justicia norteamericana, es una demostración concluyente de esta afirmación. Sirva este ejemplo, como el anterior, de los pensadores franceses de la Ilustración, para mostrar la distancia que existe entre preceptos constitucionales o legales muy laudables, pero inspirados en propósitos teóricos o concepciones utópicas, y la dura y persistente realidad de los hechos sociales. Sirva, por tanto, para cuidar que las nuevas disposiciones constitucionales sean suficientemente realistas para que tengan eficacia práctica.

16. *Las decisiones mayoritarias masivas*

El restablecimiento del sufragio universal como forma de generar prácticamente la totalidad del poder público, restablecerá a su vez necesaria y automáticamente, todos los vicios que otros artículos del nuevo proyecto de Constitución han tratado cuidadosamente de evitar.

La raíz de tales vicios reside en que todas las decisiones públicas, por complejas o vitales que sean, quedan, en definitiva, a merced de lo que resuelvan masivas mayorías. Y es absolutamente irreal pretender que una mayoría, por el sólo

hecho de serlo, sea también depositaria de la verdad, la sabiduría, la prudencia, el coraje y otras virtudes requeridas en la adopción de decisiones que competen al estado y al gobierno.

Por su parte, esas mayoría, tampoco tienen especial deseo de ejercer el "derecho a sufragio". Para ellas está claro que el depositario de ese derecho no será el pueblo sino los partidos políticos y, específicamente, las oligarquías que los administran. Debe considerarse además que un sistema político basado en una opinión pública manipulable a través de medios de comunicación de masas, será una ficción que utilizarán, para ampararse tras ella, los verdaderos y minoritarios administradores del poder.

17. *El sufragio popular obliga a organizar partidos*

Debe destacarse con especial énfasis que si el sufragio universal constituyese el único medio de generar el poder público, comprendidas en éste prácticamente todas las magistraturas, se crearía un estímulo incontenible para tejer la malla de intereses que forman los partidos políticos. Tal sistema no permite, salvo excepciones, elegir personas independientes y de valer para los cargos políticos, porque ellas estarán siempre en desventaja electoral con respecto a quienes cuenten con el amplio respaldo de un partido.

18. *La sola expectativa electoral divide a la Nación y también al Gobierno*

Los candidatos a Diputados recibirán ayuda a cambio de apoyo recíproco, de quienes aspiran a cargos del Senado. Los recursos financieros y la publicidad llegarán con especial abundancia a quienes integren un partido político dispuesto a hacer sentir su poder, sea para ayudar a quienes lo respalden, o destruir a quienes lo combaten. La elección de Presidente de la República en forma directa y por sufragio popular requiere, hasta hacer obligatoria, la creación y mantención de un mecanismo de proselitismo y seducción electoral que abarcará hasta los más remotos confines y hasta el último de los ciudadanos.

Las observaciones anteriores están fundadas, por lo menos, en las cinco circunstancias que siguen.

Desde el momento en que se anuncian comicios electorales se pone automáticamente en movimiento a las organizaciones partidistas. En fechas

recientes, y particularmente con motivo de las declaraciones llamadas de Chacarillas, que se han prestado a diversas interpretaciones, ha sido posible observar el carácter instantáneo de estas reacciones partidistas. Basta la expectativa de la generación del poder mediante la restauración del sufragio popular, aunque sea al término de cinco años, para que se movilicen los mecanismos partidistas con la misma agilidad con que en las actividades económicas se descuentan en el día los vencimientos a plazo.

La consecuencia más grave de este hecho es la división de las propias fuerzas que sustentan al Gobierno. Ella se produce de inmediato, esto es, en el momento mismo en que se declare que un día dado habrá elecciones generales. Cada cual comenzará entonces a buscar afiliaciones que sean de su conveniencia o le otorguen más poder o mejor protección ante el cambio político anunciado.

19. *Destrucción de la unidad nacional*

La segunda circunstancia es el ímpetu divisionista del partidismo, que destruye en definitiva la unidad nacional. Los partidos políticos no son meros depositarios de doctrina o ideología, sino organizaciones de lucha para conquistar el poder. Por consiguiente no cabe imaginar una "convivencia partidista" porque la acción de los partidos consiste por de pronto en sobrevivir pero, simultánea y permanentemente, en triunfar sobre los demás partidos. Ese triunfo puede requerir alianzas o coaliciones circunstanciales o pactar treguas momentáneas, pero exige en definitiva el aplastamiento de los adversarios. En la pugna por el predominio, los partidos comienzan por destruir a sus vecinos más próximos, incluyendo a sus aliados, a los que en una primera instancia tratan de absorber. El cuadro político quedará finalmente circunscrito a fuerzas antagónicas e irreconciliables que sembrarán odios, desconfianzas, apetitos y rencores hasta hacer imposible la convivencia nacional.

Todos estos elementos destructivos, más sus frustraciones y anarquías finales, son estimulados hasta extremos increíbles por la acción sutil y tenaz del comunismo. Pero, en verdad, el desquiciamiento que éste logra introducir, no es sino resultado de una utilización inteligente de toda la gama de fuerzas disociadoras que genera la lucha partidista. Y el ímpetu que mantiene y alienta esa lucha, es la conquista del voto popular para alcanzar el poder.

20. *Oposición entre democracia y eficacia partidista*

Hay sólidos fundamentos para presumir que los partidos políticos que fuese necesario organizar en las postrimerías del siglo XX, serán entidades muy poco democráticas por exigirle así su alta tecnificación y su ineludible obediencia a disciplinas rígidas. Tendrán, en consecuencia, poco o ningún parecido con los partidos tradicionales, que se derrumbaron, entre otras causas, por sus formas espontáneas, plagadas de improvisaciones y personalismos.

El partido comunista ha logrado y experimentado vastamente una organización de naturaleza semejante a la descrita más arriba. Tal organización ha demostrado ser arma peligrosamente eficaz en las luchas políticas. Y en estas luchas, como en cualesquiera otras, nadie puede permitirse armas menos eficaces que las de sus adversarios. En ésta una consideración que sobrepasa los límites de las ideologías o de las preferencias personales.

En la tensión extrema que adquieren las contiendas electorales, particularmente en las de los pueblos en que existen organizaciones comunistas fuertes, se produce una declinación persistente de los partidos menores hasta el punto de que, para efectos prácticos, las opciones políticas terminan por desaparecer. El caso de Italia ilustra esta afirmación: o se apoya a un solo partido, aun a disgusto de la ciudadanía, o el país cae en el abismo marxista.

21. *El trofeo que se disputa en las luchas partidistas es el poder del Estado*

Por lo demás, los chilenos también conocimos esta trágica disyuntiva. Técnicas políticas desconocidas entre nosotros y traídas por el gobierno de EE. UU., contribuyeron a destruir las defensas y los equilibrios del sistema autóctono. Experimentamos así, en 1964, la desviación monopólica o totalitaria a que conduce finalmente la eficiencia partidista.

Hoy se puede observar en los propios EE. UU. la angustia de una nación cuyos muros partidistas imposibilitan el ejercicio pleno de la libertad para elegir, vale decir, la ansiedad de no tener otras opciones que las que permiten los partidos. Estos designan como abanderados a quienes demuestran, en las elecciones primarias, sólo la mejor aptitud para recoger votos. A su vez, quien lance

una candidatura independiente, llevará hasta el extremo más violento su posición antipartido. En tal contienda no quedará mayor margen para buscar y valorizar las condiciones absolutamente excepcionales y nada populares que requiere el ejercicio de la presidencia de EE. UU.

El régimen de partidos es consubstancial con el sufragio universal porque otorga protección y ayuda, como contrapartida de la adhesión que recibe. Pero el costo de los servicios que cobran o pagan los partidos, recae, en definitiva, sobre toda la nación. La parte más gravosa de ese costo es la corrupción que introduce en la vida pública, y que ha dado fundamentos a Hayek para describir el sufragio universal como soborno legalizado.

La causa de esta corrupción estriba en lo desmesurado del trofeo de las luchas políticas democráticas. Ese trofeo o botín es el poder del Estado, y su magnitud alienta los más desorbitados y repudiados apetitos de poder, corrompiendo finalmente hasta los mejores cimientos del sistema político. De este modo los llamados a elecciones generales terminan siendo una simple subasta del poder del Estado.

## 22. *La relativización de los valores*

Y la quinta circunstancia es que el sufragio popular posee además una proyección tan deletérea como su capacidad de destruir hasta aniquilar la unidad nacional.

Es la relativización de todos los principios y valores, cuando ellos sólo quedan sujetos a la volátil voluntad de las mayorías ciudadanas. Nada es entonces definitivo, ningún valor permanente; la verdad es sólo aquella que en un momento dado impone la mayoría, sin perjuicio de que en el momento siguiente otra mayoría establezca otra verdad, diferente u opuesta a la anterior.

La mayor inestabilidad de la sociedad contemporánea proviene tal vez de esta relativización de los valores, fruto directo de la idolatría del sufragio universal.

Tendrá que llegar el día en que se entienda que a los seres humanos se les deben todos los respetos y que, en consecuencia, no es legítimo exigirles pronunciamientos sobre materias respecto de las cuales carezcan de competencia. Como tampoco lo es, someter los principios a votación popular.

## V. INTERROGANTES CONSTITUCIONALES

### 23. *El estado, realidad social autónoma*

Tal vez la realidad social más importante entre las no previstas por las constituciones clásicas, es el estado moderno, elefantiásico a la vez que emancipado de la nación. Tradicionalmente se define al estado como debió ser en su origen: la nación políticamente organizada. Pero en la medida en que el poder se genera por sufragio popular y abarca grandes masas, el estado concentra en sí el poder de la nación. Ya no es éste una mera ordenación jurídica, sino una entidad con vida, intereses e impulsos propios.

En sus comienzos el estado canaliza y lleva a cabo los anhelos de la comunidad. Más tarde aflojarán sus propios intereses, concordantes, diferentes u opuestos a los de la nación. Y, atendida la dimensión que alcanza hoy en Occidente, el estado sofoca la vida de los pueblos y reduce y limita el ámbito de la libertad de las personas. Para proceder en la forma descrita, reviste sus actos con el manto de la legitimidad de su poder emanado del sufragio universal.

Pero lo acontecido en Occidente en el curso de los últimos cincuenta años, no es sino un monstruoso tejido de intereses electorales que se entrelazan con supuestas funciones del estado, las que crecen sin que poder alguno detenga sus excesos.

Este proceso es inevitable desde el momento en que las promesas electorales de los partidos imponen la expansión de la burocracia estatal. Al promover sus propios intereses dicha burocracia crea instituciones y mecanismos que otorgan o niegan favores y que mutilan las libertades ciudadanas al colocar a la población bajo su arbitrio y finalmente bajo su dependencia política.

Tal tendencia aparece ya en la Constitución de 1925. Su título, "Constitución Política del Estado", es revelador, y más de alguien podría considerarlo una contradicción jurídica. Con toda razón se le sustituye en el nuevo proyecto por "Constitución Política de Chile".

La evolución de estos cinco decenios demuestra que la trayectoria política de la nación no ha sido sino la proyección creciente del estado sobre la sociedad. Cuando se llegó al estado absolutista y absoluto, la nación no tuvo más alternativa que la rebelión.

Este gigantismo estatal se torna a tal punto amenazante, que las naciones de Occidente han comenzado a interrogarse sobre el tamaño admi-

sible del estado y sobre las limitaciones de su poder.

En los debates constitucionales de hoy, se plantea cuáles son las expresiones de la sociedad que deben quedar dentro del ámbito de una articulación jurídica, y cuáles las finalidades que ella debe intentar alcanzar; así como cuáles móviles son los legítimos y cuáles formas las adecuadas para realizar dicha formulación jurídica.

#### 24. Poder político y poder militar

En reciente publicación de Fernández de la Mora se analiza el hecho extraño de que la teoría del estado no se haya ocupado del poder militar. Señala "circunstancia lamentable la forma en que "desde los orígenes de la sociedad humana el poder político estuvo tan vinculado al poder militar que era imposible distinguirlos realmente".

Desde Grecia hasta la Unión Soviética, desde Roma hasta las repúblicas americanas el poder militar es inseparable de la institucionalidad política. Sin embargo en el siglo XIX emerge un nuevo esquema que intenta "desmilitarizar el poder y aburguesar el ejército, ... convertirlo en una simple rama de la administración pública, y a la oficialidad en un funcionariado". Una conjugación de intereses de clases media y de proletariado habría impulsado esta proposición.

La referida separación del poder político y la fuerza militar fue la línea de conducta que adoptó Chile desde mediados de dicho siglo, la que sólo se interrumpe superficialmente con el gobierno de D. Jorge Montt y, muy profundamente, con la primera administración Ibáñez.

Pero la acción política del poder militar adquiere una dimensión enteramente nueva cuando las Fuerzas Armadas "como institutos y con sus mandos naturales" asumen el poder político y "encarnan la voluntad nacional que no han sido capaces de formular o de ejecutar los partidos". Es ésa, precisamente, nuestra situación actual, así como la de otras naciones, cuyos regímenes militares nada tienen en común con el "golpismo decimonónico".

La teoría del Estado tendrá que ocuparse de estos regímenes militares contemporáneos, sea que ejerzan institucionalmente el gobierno (Unión Soviética, Brasil), o como factor hegemónico en la Constitución (Portugal 1976) o como garante del ordenamiento constitucional (España 1978).

En el caso chileno el régimen militar es expresión de una necesidad de subsistencia cuyo perio-

do de duración no es posible hasta ahora predecir. Sin embargo debe tenerse presente que si las FF. AA. son la instancia final a que se recurre cuando una crisis política amenaza la sobrevivencia de la nación, se requiere extrema sagacidad y cautela para encauzar cualquiera evolución constitucional. Un paso en dirección equivocada puede debilitar y finalmente destruir a las FF. AA., llevando al país a la anarquía (Irán) o a la subyugación extranjera (Afganistán, Nicaragua).

#### 25. La contradicción del Parlamento

Es necesario analizar el carácter profundamente contradictorio de los parlamentos actuales.

El sistema democrático se vincula en sus orígenes a remotas funciones del Parlamento británico. La facultad que éste tenía, de aprobar los impuestos que proponía el rey, constituía un freno a las demasías del monarca y restringía su poder político. En su evolución, el Parlamento llegó a constituir un "equilibrio de poderes" entre el soberano y el pueblo.

Pero las ideas políticas difundidas por la Revolución Francesa desplazaron hacia el pueblo la "soberanía" del monarca. No pudiendo ejercerla directamente, el pueblo debió hacerlo por representantes o parlamentarios. La contradicción del parlamento actual radica en este hecho: los representantes que lo integran son a la vez mandantes y mandatarios. Aparecen como mandantes cuando dictan leyes para reglar la vida del pueblo. Pero en verdad son mandatarios de ese mismo pueblo, porque dependen de su voto para retener sus cargos parlamentarios.

De ahí que los congresos ya no sean contrapesos de poder porque, salvo excepciones, los parlamentarios no vacilan en incurrir hasta en los peores excesos de demagogia para mantener el favor de sus votantes. Sea el presidente de una superpotencia, un congresal o un concejal de municipio, todos actúan presionados por la zozobra de perder su cargo.

Actitudes tales como eludir decisiones necesarias o vitales, si se las juzga impopulares, expandir la burocracia para pagar adhesiones, o concebir engaños hábiles y permanentes para alcanzar sufragios, demuestran sumisión irrestricta a las mayorías populares —consentidas, inestables o desinformadas— que otorgan o quitan el poder. En muchas de las democracias actuales los líderes políticos han sido suplantados por meros seguidores de encuestas de opinión.

Una moderna teoría del Estado tiene que en-

frentar y resolver esta situación paradójal y auto-destructora. Requerirá asimismo de la creación de una instancia superior que fiscalice y detenga la acción del congreso cuando éste se aparte de su cometido. No puede otorgársele facultades semejantes a las del Art. 19, N° 21 del proyecto.

26. *Antinomia entre libertad e igualdad*

También necesita ser esclarecida la creencia de que puedan coexistir la libertad y la igualdad.

La evidencia de la oposición entre ambos términos surge de cualquiera observación de los comportamientos humanos o sociales.

No cabe interrogarse sobre la igualdad ante la ley, por ser un derecho esencial que no admite ser discutido.

Tampoco procede argüir sobre la conveniencia de que existan oportunidades iguales para todos. Ellas deben otorgarse siempre. Pero en este campo juega ya la libertad de las personas y los modos de ser esenciales de cada individuo. Habrá quienes dejen pasar las oportunidades ofrecidas, mientras otros sabrán aprovecharlas. Habrá más esfuerzo en unos y más indiferencia en otros. Habrá capacidad, limitaciones o abandonos. Habrá voluntad o carencia de ella. Los infinitos elementos que forman el carácter del ser humano darán lugar a innumerables desigualdades.

Aparentemente habría un camino que conduce a la igualdad: el totalitarismo. Se supone que en la Unión Soviética son todos iguales, lo que tampoco es verdad. También allá es esa una utopía. En Rusia hay muchas categorías sociales, pero hay por sobre todas una, visiblemente desigual: la que conforman las altas jerarquías que rigen esa nación. No se vea en ello una falla del sistema ni una injusticia, sino sólo una expresión de jerarquía social que los pueblos de Occidente harían bien en estudiar.

Quienes defendemos el valor de la libertad debemos esclarecer todo lo que ella comprende. Implica, desde luego y fundamentalmente, sentido de responsabilidad. Los seres libres son personalmente responsables de cada uno de sus actos y por tanto deben responder, entre otras cosas, de que las desigualdades o diferencias que la libertad deje en evidencia, no provengan jamás de opresiones o injusticias.

El daño más profundo originado por la exaltación de la igualdad ha sido la pérdida del sentido de responsabilidad. Si en el comportamiento de la sociedad no se restablece la primacía de éste, si no se exalta el cumplimiento de deberes como

frente de derechos, no existe organización política capaz de regir la vida colectiva.

27. *La elección de Presidente*

Si bien es cierto que el Proyecto ha ampliado el poder presidencial y reducido el margen en que el Congreso podría extralimitarse en sus funciones, no es menos cierto que por tener igual origen el Ejecutivo y las dos Cámaras, se transferirá el poder público, a la postre, a las directivas de los organismos que manipulan o controlan las fuerzas electorales, vale decir, a los partidos políticos. Debido a esta concepción, los partidos existirán necesariamente, y se verán robustecidos por la interdependencia de todos los comicios.

Por importantes que sean las atribuciones del Presidente y limitadas las del Congreso, ese origen común y en definitiva populista, impedirá borrar el sello de democracia parlamentaria y partidista del Proyecto de la Mayoría. En este caso es evidente que un Consejo de Estado carece de objetivo.

Pero si se desea dar independencia al Presidente para ejercer sus funciones atendido sólo al interés del país y sin sujeción alguna a los partidos, estimamos que debe adoptarse el esquema de generación del poder propuesto en este voto de Minoría. Si fuese aceptada esta proposición, resultaría indispensable establecer un Consejo con atribuciones sobre todas las magistraturas del Estado a fin de crear un contrapeso que, identificado con los valores permanentes de la nación, posea autoridad para cautelarlos con eficacia.

28. *El sufragio popular no aporta respaldo adicional a la gestión del Presidente*

No es efectivo como sostiene la Mayoría de la Comisión Redactora del anteproyecto, que a través del sufragio universal "el pueblo se identifique con el Presidente elegido por él, le respete y le acompañe en los momentos difíciles dispuesto con generosidad a los mayores sacrificios...". Hay demasiados ejemplos en Chile y en los países gobernados por democracias parlamentarias que demuestran todo lo contrario. Sin ir más lejos, cuando los presidente Frei y Allende hicieron angustiosos llamados al pueblo para que les diese respaldo público, nadie concurrió. Con el Presidente Pinochet ha sucedido, en cambio, lo contrario. Tanto en la consulta del 4 de enero de 1978 como el regreso de su frustrado viaje a

Oriente obtuvo los más impresionantes y masivos respaldos de que haya recuerdo.

El sistema de elección de Presidente por votación popular desarticula la vida nacional por la agitación que producen las campañas presidenciales, los trastornos que genera el traspaso brusco del poder a gobernantes de tendencias diferentes u opuestas y, también, por las insatisfacciones que nacen del imposible cumplimiento de promesas que muchos candidatos se sienten compelidos a formular. Las situaciones descritas son de la mayor inconveniencia para la unidad y buen gobierno del país.

Además, si triunfara un candidato que en el curso de su campaña hiciera insinuaciones u ofrecimientos que divergieran del orden constitucional, se podría atribuir, posteriormente, a su elección, un carácter plebiscitario que, para todos los efectos prácticos debilitaría o dejaría sin vigencia los lineamientos constitucionales que aparecieran impugnados.

Las razones expuestas concurren para aconsejar, concluyentemente, un sistema de elección indirecta o restringida para la designación de Presidente de la República.

29. *La sociedad occidental y sus organismos autocráticos y jerarquizados*

Todos los organismos de la sociedad, con la sola excepción del poder político en contadas naciones y durante muy limitados períodos históricos, responden a concepciones jerárquicas y autocráticas, y en todos ellos el poder se genera y se renueva incesantemente y sin roces, desde arriba hacia abajo: en la Iglesia, en la educación, en las Fuerzas Armadas, en la judicatura, en las empresas. Un análisis de los mecanismos de generación del poder en cada una de ellas, abriría insospechados horizontes para la solución del problema constitucional.

Por lo demás si se observan las penosas experiencias que viven hoy aquellas escasas naciones cuyo poder político se genera por sufragio universal, podrían constituir un freno más que un estímulo para adoptarlas como modelo.

En las instituciones antes mencionadas —jerárquicas y autocráticas— el poder no se "alcanza", sino se "confiere". En verdad lo que se confiere son responsabilidades, junto con el poder necesario para cumplirlas. De ahí que el poder implique o deba implicar siempre obligaciones de cuyo cumplimiento tiene que responder quien lo recibe.

¿Por qué motivo el poder político debería ser concebido al margen de tan elementales normas de conducta y buen sentido? ¿Por qué pueda ser obligatorio tener que establecer un mecanismo que franquee el poder público a los más desaprensivos, audaces o irresponsables? ¿Por qué sería necesario crear un mecanismo de generación del poder que estimule u obligue la formación de bandos o partidos? ¿Por qué el poder público deberá transformarse en trofeo o botín que se ofrece al bando ganador de una contienda electoral?

No se perciben respuestas válidas para las preguntas anteriores.

30. *¿Es válido el sufragio universal?*

De todas las consideraciones de estos análisis, —de cada uno de ellos— surge ineludible e imperativa la misma pregunta: ¿Cabe considerar al sufragio universal como una fuente sana para generar el poder político? ¿O debe prescindirse definitivamente de él?

Nuestra respuesta a ambas preguntas es precisa. El sufragio universal tiene validez condicionada y limitada. Puede ser un instrumento útil en la medida en que se le emplee sin trasgredir sus limitaciones. La condición esencial de tal sistema es que los sufragantes sólo sean requeridos para emitir juicio sobre materias que estén en el ámbito de su conocimiento, o sobre alternativas que les sean claramente comprensibles. Sólo así puede establecerse una participación racional y sólida y no emocional y efímera.

Pero lo que no puede ni debe hacerse, es producir la conmoción de jugar la suerte del país, cada seis años, a un cara o sello electoral. Ni establecer un régimen político que despedace la unidad de la nación en luchas electorales por el control del poder. Tales luchas son estimuladas, además, por el marxismo, que es su beneficiario final.

Tampoco puede permitirse que determinadas magistraturas obtenidas por votación, se proyecten elásticamente para adoptar decisiones que jamás pudieron ser previstas por sus electores. No debe olvidarse que Hitler alcanzó el poder con el apoyo de una coalición parlamentaria, y que miembros del Congreso de un país de tan larga tradición democrático como Chile, designaron Presidente de la República a un marxista.

Además deberá evitarse, hasta donde sea posible, cualquier encadenamiento de actos electorales o de otros mecanismos que pudieran facilitar o

estimular la existencia de bandos o partidos destinados a controlar el poder político de la nación.

### 31. *La normalidad política*

No existen situaciones, sistemas ni instituciones que puedan crearse de una vez para siempre. La política, muy especialmente, debe ajustarse a las mutaciones de la sociedad cuyo dinamismo jamás se detiene y menos permite remontar el curso histórico.

¿Qué significa entonces el retorno a la normalidad, que algunos preconizan? ¿A cuál normalidad, habría que comenzar por preguntar?

A la de la administración marxista o democrataristiana o alessandrista? ¿O a las radicales, a las parlamentaristas o a las portalianas? Y, en definitiva, ¿qué es normalidad?

Para nosotros normalidad es vida pública debidamente encauzada. Y ese cauce, cuya finalidad es permitir que las fuerzas sociales discurran ordenadamente y sin desbordes, tendrá que diseñarse conforme a la realidad social de la nación. Su diseño final será trazado por una decisión política. Y la Constitución no podrá ser otra cosa que la articulación jurídica de tal decisión.

Si el cauce político se concibe bien y la articulación jurídica lo refleja fielmente, habrá normalidad. Sin embargo "la normalidad" requiere ser creada y recreada cada día en un proceso incesante, no siempre perceptible. En cualquier caso la normalidad no es retorno, sino creación. Y sólo imaginan sistemas políticos inmutables, definitivos, quienes tienen extinguida su capacidad de crear. Fue ese agotamiento lo que aconteció en Roma durante el imperio, cuando transcurrieron cuatro siglos de gobiernos militares de frágil o ninguna articulación jurídica.

### 32. *Exploraciones de una nueva teoría constitucional*

No obstante las utopías que alentaron el pensamiento político del siglo XVIII, debe reconocerse que hubo sabiduría para imponer límites al poder del gobierno. Sin embargo desde mediados del siglo XIX y en lo que va corrido del XX se ha vivido en la falaz presunción de que el mecanismo de las elecciones periódicas y libres iba a bastar para poner atajo a cualquier desborde del Estado.

El profesor James M. Buchanan al igual que un creciente número de académicos de Estados

Unidos y, más recientemente, de Europa, realizan estudios que han comprobado el carácter ilusorio de tal creencia.

Dichos estudios deberían desembocar en una nueva teoría constitucional que reconoce, por de pronto, que los límites a los excesos del poder público, que se suponían impuestos por las elecciones periódicas, carecen de eficacia. Esas limitaciones electorales no mantienen a los gobiernos dentro del "contrato social"; del cual ellos emanan y del que reciben su legitimidad.

Desde que se comprobó este hecho comenzó a desarrollarse una teoría constitucional que se interroga sobre "cómo puede y debe constreñirse la acción del Estado; qué debe permitirse hacer a los gobiernos y cuál es la esfera propia de la acción política; qué tipo de estructuras de decisión política deben adoptar las constituciones; bajo qué condiciones y hasta qué límites deben concederse derechos políticos a las personas", etc.

En estos momentos se trabaja en una teoría sobre la forma en que operan normas políticas alternativas, como fundamento para construir enseguida una teoría de las constituciones.

### 33. *Tres principios para una nueva Constitución*

El análisis y las proposiciones contenidos en este informe no podrían pretender ser una respuesta a los complejos interrogantes que plantea la nueva perspectiva en que se analizan los problemas políticos y constitucionales. Este informe sólo intenta responder a los requerimientos de S.E. el Presidente de la República, que provienen de dramáticas experiencias sufridas en un período reciente, y que circunstancias que se renuevan constantemente mantienen en vigencia.

La crisis moral de nuestra época, con sus repercusiones culturales, sociales y políticas, sumada a la persistencia de amenazas y agresiones externas a nuestro país, y a la erosión de la identidad y continuidad de sus valores, hacen necesario que la Constitución suministre tres principios básicos:

- Un principio de unidad —nación y gobierno— radicado en el Presidente de la República;
- Uno de participación, en tres niveles y con tres orígenes diferentes, centrados en dos Cámaras Legislativas y en los Municipios, y
- Un principio de identidad y continuidad de los valores permanentes de la nación, asentado en el Consejo de Estado.



## VI. ALTERNATIVAS DE GENERACION DE LOS PODERES PUBLICOS

### 34. Finalidades

Enmarcada en esos principios, la presente proposición tiene como finalidades:

- a) Completar los mecanismos jurídicos del régimen que existe, cuyo poder radica fundamentalmente en las FF. AA. y de Orden y lo ejerce el Presidente de la República.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, canalizar crecientes responsabilidades y participaciones de la ciudadanía en las formas que se indican para cada magistratura.
- c) Establecer una separación de funciones —no de poderes— entre el Ejecutivo y las Cámaras Legislativas.
- d) Evitar o atenuar por todos los medios posibles "el partidismo", esto es el régimen que lleva a la ciudadanía a organizarse en bandos para capturar el poder del Estado, y coloca el predominio partidista por sobre los intereses del país.
- e) Circunscribir el sufragio universal a sólo dos funciones que podría servir con utilidad.
- f) Mantener la identidad y continuidad de la naturaleza y espíritu de la nacionalidad. Para tal efecto se deberá establecer una institución desligada de funciones administrativas y legislativas, pero con facultades disciplinarias sobre todas las magistraturas, con la sola excepción de los Tribunales de Justicia.
- g) Dar cohesión al Gobierno y unidad al país mediante el poder que se otorga al Presidente de la República. Evitar la conquista de ese poder por luchas electorales que dividen irreparablemente a la nación.

### 35. Instituciones

Este Informe de Minoría se refiere a las siguientes magistraturas:

- Presidente de la República
- Junta de Gobierno
- Cámaras Legislativas } Diputados
- Senadores
- Tribunales de Justicia
- Consejo de Estado
- Contralor General
- Fuerzas de la Defensa Nacional
- Consejo de Seguridad Nacional
- Consejos Regionales

### Colegios Electorales Regionales Intendentes Regionales Alcaldes

Las proposiciones que siguen perfilan en forma sucinta y esquemática el parecer de la Minoría del Consejo sobre la generación, funciones y poderes de las distintas magistraturas, o señala su coincidencia con la recomendación de la Mayoría en los casos respectivos, o se refieren a materias conexas y, particularmente, al plebiscito como expresión directa del parecer de la ciudadanía, y comprenden, también, otras materias.

### 36. Alcaldes

Compartimos las normas de los Arts. 107 y siguientes del Proyecto de Constitución, relativas a la administración comunal. (Designación de Alcaldes por el Consejo Regional, a propuesta en terna de las organizaciones de la comunidad, en cada comuna).

Con todo, y si el período de funciones de los alcaldes comprendiera, por ejemplo, cuatro años, debería establecerse que cada año se renovaran los alcaldes en el 25% de las comunas, ocasión en que el Consejo Regional respectivo debería examinar su desempeño y proponer su confirmación, o su nominación en otra comuna más importante, o disponer su eliminación si ha tenido un desempeño insatisfactorio. Debería establecerse una carrera de administradores edilicios basada exclusivamente en méritos. Los alcaldes permanecerían en sus cargos sólo mientras contaran con la confianza del Consejo Regional respectivo.

### 37. Consejos Regionales e Intendentes Regionales

Estamos conformes con los Arts. 101 y siguientes relativos a los Consejos Regionales (integrado conforme a una ley por altos funcionarios, representantes de FF. AA. y representantes del sector privado; pero estos últimos constituyen mayoría).

Respecto del Intendente Regional (Art. 100) designado por el Presidente de la República y de su confianza exclusiva, cabría, después de convincentes experiencias sobre el buen funcionamiento de los organismos regionales y locales, que se considerara su designación por el Presidente de la República de una quina presentada por el propio Consejo Regional y que debería incluir necesariamente al oficial de mayor grado de las FF. AA. y de Orden, de la región. Los Gobernadores pro-

vinciales deberían suprimirse en las provincias en que tenga su sede el Intendente Regional.

Atendidas sus importantes atribuciones de gobierno local, los Intendentes regionales no tendrían tareas relacionadas con la seguridad nacional, las que deberían quedar siempre a cargo de los Jefes de Plaza.

### 38. Colegios Electorales Regionales

Con representación de los sectores de más jerarquía y gravitación en las respectivas regiones, se constituirían, según lo establezca una ley constitucional, Colegios Electorales Regionales integrados por no menos de 200 ni más de 1.500 personas. Sus miembros deberán ocupar posiciones destacadas en los sectores de su representación. Entre ellos deberían contarse todos los alcaldes de la región.

La finalidad de estos Colegios será la elección de Senadores y, eventualmente, la designación de electores para el Consejo de la República (Punto 42).

### 39. Diputados

Estamos conformes con la elección de Diputados por sufragio popular, según el Art. 43 (120 diputados por igual número de distritos; dos vueltas). No obstante, observamos que el plazo del mandato debería ser seis años y que los distritos debieran corresponder en lo posible a las actuales provincias (ex departamentos) pero no podrían tener menos de 50.000 votantes ni más de 150.000. Estas limitaciones obligaría, en algunos casos, a agrupar departamentos para elegir un diputado y, en otros, a dividir departamentos en dos y hasta un máximo de tres distritos.

Para que no se desnaturalice la finalidad de esta votación por sufragio popular, esto es, la sola elección de un diputado por distrito, debe evitarse toda posibilidad de que se atribuya a tales comicios un carácter plebiscitario. Más adelante nos ocuparemos de que la necesidad de plebiscitos sea satisfactoria adecuadamente. Pero, para los efectos de elegir diputados, los distritos deberían ordenarse de norte a sur, alternadamente, en tres series. Cada dos años deberá haber elecciones de diputados; la primera vez en los distritos que correspondan a una serie; dos años después en los de la serie que sigue, y transcurridos otros dos años, en los de la tercera serie. El propósito de este mecanismo es renovar 1/3 de los Diputados cada dos años, y permitir de este

modo una evolución política constante, evitando alteraciones bruscas o circunstanciales, o repercusiones no previstas por el constituyente.

### 40. Senadores

A diferencia de lo establecido en el Art. 45 y siguientes (31 senadores elegidos regionalmente por sufragio popular, los ex Presidentes de la República, por derecho propio, 4 miembros con calificaciones específicas y 4 ex Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas y de Orden, todos ellos elegidos por el Presidente de la República; períodos de ocho años, renovables por mitad cada cuatro años), proponemos que el Senado se integre sólo con los 31 senadores que contempla el Art. 45 Inc. 1°. Serían elegidos por regiones, conforme al número de senadores que señala dicho inciso, y por votación de los Colegios Electorales Regionales.

De este modo el Senado gravitaría decisivamente en favor de la descentralización del país. A su vez la votación de los diputados por sufragio popular constituiría un procedimiento desvinculado de los que se emplearían para designar alcaldes y para elegir senadores, lo que restaría importantísimos estímulos a las formaciones partidistas.

### 41. Consejo de Estado

El Proyecto de Mayoría no consulta la existencia de un Consejo de Estado, lo que es consecuente con aquellas características de democracia parlamentaria que retiene. Pero si se desea que el régimen presidencial se ejerza con eficacia plena, sus facultades exigen, como contrapartida, un Consejo de Estado. Este deberá tener la composición y atribuciones que aquí se señalan para garantizar el respeto y la vigencia de los valores y normas medulares de la vida nacional.

Para mantener la identidad y continuidad esenciales de la nación —y sólo dentro de la órbita determinada por esta finalidad— el Consejo de Estado debería tener las siguientes funciones y facultades:

A) Velar por la recta aplicación de los valores que la Constitución resguarda. Deberían, por tanto, trasladarse al Consejo de Estado las atribuciones y disposiciones que los Arts. 82 y 83 del Proyecto de Constitución entregan al Tribunal Constitucional. Procedería, en consecuencia, la alteración del Capítulo VII del Proyecto sustituyendo el Tribunal Constitucional por el Consejo

de Estado, tanto más que la finalidad y composición que tendría éste, otorgarían a sus decisiones mayor gravitación o fuerza.

b) Fiscalizar, sólo en el ámbito de la finalidad que se otorga a este Consejo, las funciones y el comportamiento de todos los organismos del Estado, con excepción de los Tribunales de Justicia. Si el Parlamento se apartara de su cometido, el Consejo de Estado podrá adoptar las resoluciones que consulta el Art. 82 del Proyecto y, además, si lo juzgare necesario, podrá pedir al Presidente de la República, con carácter obligatorio, que ordene la disolución del Congreso y la convocatoria a nuevas elecciones.

Si fuese el Gobierno el que vulnerara la identidad y continuidad esencial de la Nación, el Consejo de Estado podrá adoptar las decisiones contempladas en el Art. 82 y, en caso extremo, destituir al Presidente de la República con acuerdo de la mayoría de los miembros en ejercicio del Congreso Nacional, reunidos en Congreso Pleno.

c) Interpretar preceptos constitucionales cuya aplicación diese origen a conflictos.

d) Acordar el texto de las consultas plebiscitarias que formule el Presidente de la República, pudiendo observarlas o rechazarlas cuando vulneren los principios que el Consejo debe cautelar. (Modifica el Art. 32 N° 4, el 117 penúltimo inciso y el 118).

e) Integrar, mediante representantes sin derecho a voto, el o los organismos que tengan tuición sobre los medios de comunicación.

f) Prestar su aprobación a los ascensos a Oficiales Generales de las FF. AA. y de Orden.

g) Pronunciarse, con carácter de jurado, sobre las acusaciones constitucionales iniciadas en el Congreso (Modifica los artículos respectivos del Proyecto).

h) Aprobar, oyendo al Consejo de Seguridad Nacional, la suspensión de la vigencia de las garantías constitucionales que acuerde el Presidente de la República en los estados de emergencia (modifica los artículos respectivos del Proyecto).

i) Actuar como organismo consultivo para aquellas materias que el Presidente de la República requiera, voluntariamente, el parecer del Consejo.

j) Representar al Presidente de la República su parecer sobre asuntos de alto interés nacional, aunque no hubiese sido consultado sobre ellos, si la materia de esas representaciones estuviese referida a los valores que el Consejo debe cautelar.

Las funciones h) y j) deberán ser ejercidas bajo

reserva. Será facultad del Presidente de la República acoger o no esos pareceres del Consejo y hacerlos públicos o mantenerlos en reserva. No obstante, si la aplicación de la letra j) tuviese por motivo una reconvencción al Presidente de la República, el Consejo deberá hacerla en forma pública.

La facultad contemplada en la letra h) obligaría a una revisión cuidadosa de las disposiciones que contiene el Art. 41 relativo a los estados de excepción.

La composición del Consejo de Estado, así como la trayectoria pública y otros requisitos que deberían poseer quienes lo integren, fluyen de las altas responsabilidades y funciones de esta institución.

Por tanto, deberían integrar el Consejo de Estado, los ex Presidentes de la República, por derecho propio; los miembros de la Junta de Gobierno con excepción del Presidente de la República, y a falta de éstos, los Comandantes en Jefe de las FF. AA. y el General Director de Carabineros, y 12 miembros designados entre personas que hayan tenido actuaciones públicas relevantes en el ámbito nacional por un lapso total no inferior a diez años. Se considerarán actuaciones públicas relevantes en el ámbito nacional el desempeño de cargos tales como los de ministros de Estado, legisladores, miembros de la Corte Suprema, oficiales Generales de las Fuerzas de la Defensa Nacional, Embajadores en misiones de importancia, Rectores de Universidades, Decanos de Escuelas o facultades destacadas, Presidentes de Colegios profesionales, altos miembros de la administración del Estado, catedráticos universitarios en disciplinas relacionadas con las funciones del Consejo, personeros de los sectores privado y laboral que hayan realizado funciones importantes de carácter público en representación de ellos; y otros semejantes. Además de estos requisitos de actuación pública, deberán poseer condiciones manifiestas de idoneidad para el desempeño de las complejas y delicadas responsabilidades de este Consejo.

La primera designación del Consejo de Estado debería ser hecha por el Presidente de la República con informe del Consejo actual y sin sujeción al requisito de plazos de actuación pública.

Los miembros del Consejo de Estado serían designados por un período de 12 años. No obstante, el período de los miembros del primer Consejo debería ser de duración escalonada entre dos y doce años, procedimiento que tiene por finalidad establecer una renovación permanente a

razón de dos miembros elegidos por el Presidente de la República en forma simultánea, cada dos años, de una nómina de cinco que le presentaría el propio Consejo. Los consejeros no podrían ser reelegidos al terminar el período de su designación, pero podrían serlo en designaciones posteriores.

42. *Presidente de la República*

Discrepando de lo preceptuado en el Art. 26, sostenemos que el Presidente de la República debe ser elegido por un Colegio especial, a cuyo respecto caben varias alternativas.

Una de ellas, denominado Consejo de la República, está consultado en el voto de Minoría de la Comisión Redactora del Anteproyecto. Otra podría ser la elección de Presidente por los parlamentarios de ambas Cámaras y siempre que se elija con un quórum alto, de 65 a 75%. Si dicho quórum no se obtuviese después de un número limitado de votaciones, debería designar Presidente de la República el Consejo de Estado por simple mayoría. Una tercera fórmula es que el Consejo de la República se pronuncie sólo por postulantes presidenciales que sean propuestos por no menos de diez senadores y no menos de treinta diputados.

En ningún caso la elección de Presidente debería ser por votación popular, pues se estima imperioso evitar los múltiples inconvenientes de este sistema consignados en el presente Informe así como los expresados en el Informe de la Comisión Redactora del Anteproyecto, tanto en el voto de Mayoría como en el de Minoría.

Esta proposición relativa al Presidente de la República es sin perjuicio de nuestra conformidad con lo estatuido en las disposiciones transitorias Décimo Cuarta y Décimo Sexta.

43. *Poder Judicial y Contraloría General de la República*

Estamos conformes con lo preceptuado en los Capítulos VI y IX del Proyecto Constitucional.

44. *Fuerza de la Defensa Nacional y Consejo de Seguridad Nacional*

Estamos conformes con los artículos correspondientes a los Capítulos X y XI del Proyecto de Constitución.

45. *Junta de Gobierno*

Concordamos con las disposiciones transitorias Décimo Cuarta y Décimo Quinta, en el entendido de que se debería eliminar su transitoriedad.

Observamos, además, la conveniencia de considerar la integración de la Junta de Gobierno por cinco miembros: El Presidente de la República, los Comandantes en Jefe del Ejército, de la Armada y de la Fuerza Aérea y el General Director de Carabineros. Es evidente que tal materia sólo puede ser resuelta por la propia Junta de Gobierno, pero esta sugerencia ha debido formularse para hacer posible la participación de dicha Junta en el Consejo de Estado, según se ha propuesto más arriba.

46. *Plebiscito*

La Constitución debería consultar un sistema expedito para someter altos asuntos de interés nacional al veredicto de la ciudadanía mediante plebiscito.

Las consultas plebiscitarias serán de iniciativa del Presidente de la República. Versarán sobre materias cuya claridad y simplicidad permita al electorado pronunciarse fácilmente en forma afirmativa o negativa, o elegir entre dos alternativas igualmente claras. El texto de estas consultas deberá ser preparado por el Consejo de Estado a requerimiento del Presidente de la República. Dicho Consejo podrá, no obstante, objetar o rechazar proyectos de consultas que vulneren, a su juicio, el principio de identidad y continuidad de los valores permanentes de la nación que él debe resguardar.

Para estas consultas regirán además, en su integridad, todas las disposiciones del Art. 118 sobre Reformas Constitucionales y Plebiscitos, y deberá agregarse a los requisitos y limitaciones establecidos para las reformas constitucionales que señala dicho artículo, las que digan relación con la composición y atribuciones del Consejo de Estado.

47. *Observaciones varias*

Proponemos asimismo las modificaciones de los Artículos siguientes:

*Artículo 19 N° 8.* Sustituir "... este derecho no sea afectado y tutelar la preservación..." por "este derecho no sea afectado, para lo que tutelará la preservación de la naturaleza". (Se trata de

precisar que el vocablo "medio ambiente" se refiere a la naturaleza, y no tiene proyecciones económicas, sociales y menos de carácter moral).

Nº 16, Inc. 5º. A la frase que dice "La negociación colectiva es un derecho de los trabajadores", agregar "que sólo puede ejercerse por empresa o unidad productiva".

Nº 21, Inc. 2º. Donde dice "...desarrollar actividades empresariales o participar en ellas" agregar, "siempre que el sector privado no pueda hacerlo y sólo si una ley aprobada con el voto conforme de la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio lo autoriza".

Después de "...aplicable a los particulares", poner un punto y eliminar las excepciones que siguen.

Nº 22, Inc. 2º. Donde dice "Sólo en virtud de una ley" agregar "aprobada con el voto conforme de la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio".

*Artículo 54.* Entre las causales de inhabilidad para ser candidato a diputado, o senador, debe agregarse "los miembros del Consejo de Estado".

*Artículo 60.* Para lo estatuido en los Inc. 1º y 7º debe establecerse el voto conforme de la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio.

## II. CONCLUSIONES

### 48. *Necesidad de completar y modernizar la estructura constitucional*

No existen, por cierto, fórmulas políticas perfectas, pero deben evitarse aquéllas conocidamente imperfectas. El régimen que antes tuvimos funcionó notablemente entre 1830 y el decenio de transición de Pérez. A partir de esa época es notorio el debilitamiento progresivo del marco moral que sostiene la estructura política de la sociedad. Ese deterioro moral causa la decadencia de nuestro sistema político tradicional, hasta su agotamiento en 1973.

Por tanto la así llamada "vuelta a la normalidad" —esto es el retorno a un sistema político fracasado, carente de sustentación moral y autolimitaciones eficaces, e incapaz de resolver los

problemas de nuestra época, además de haber demostrado su absoluta vulnerabilidad a la penetración marxista— es un retorno que no puede concebirse y que en definitiva tampoco podrá realizarse.

Afianzar el carácter militar del régimen y restringir considerablemente la utilización del sufragio universal, son dos condiciones que las circunstancias históricas hacen recomendable. Sin embargo no cabe inferir que esas solas modificaciones tengan la virtud de hacer que el régimen funcione siempre y necesariamente bien. Se incurriría en otra utopía. La buena marcha de un país exige preocupación y responsabilidad permanente de toda la nación. Y, en particular, de quienes desempeñan funciones de notoria gravitación social.

En el presente es indispensable completar los mecanismos jurídicos del régimen que existe, y mejorar y modernizar la estructura constitucional de la nación. Un sistema de equilibrio de poderes es también urgente, si bien debe cuidar de no entorpecer la función indispensable y legítima de Gobierno, ni atenuar la responsabilidad de su gestión.

### 49. *Mecanismos de equilibrio o contrapeso*

Atendidas estas circunstancias, las recomendaciones del presente informe han intentado establecer diversos contrapesos.

—Las facultades del Presidente de la República y del Congreso encuentran un límite último, en las normas y facultades del Consejo de Estado.

—La actuación de la Cámara de Diputados, generada por sufragio universal, estará equilibrada por un Senado de origen funcional y regional.

—El centralismo y los problemas inconmensurables que genera —los sociales y políticos propios de las grandes concentraciones urbanas, como también los de abastecimiento, transportes y habitación, más la anemia económica, social y cultural de las provincias— deberían ser modificados radicalmente o, en toda forma, moderados por la acción y dinamismo que desarrollen los Consejos Regionales, la representación regional en el Senado, y una considerable ampliación del ámbito de acción municipal.

—Estos Consejos Regionales así como los Municipios deberían, a su vez, reducir en cada región

la actividad ideológica o de mero interés partidista de los grupos políticos. Dicha descentralización tendría que abrir nuevos cauces para que la opinión pública se vierta, a través de organizaciones locales, cívicas, de las universidades y otras, hacia temas y problemas de interés y desarrollo regional y local.

—La desarticulación del sufragio universal directo, como mecanismo único para la designación de todas las magistraturas, obstaculizará las formaciones partidistas que se intenten y, en cualquier caso, no las estimulará. Reducirá, asimismo a un margen mínimo, la interferencia de gobiernos foráneos en la vida política de la nación.

#### 50. *Período de transición*

Las proposiciones antedichas evitan además los gravísimos inconvenientes del llamado período de transición. Como ya se ha dicho, esa transición produciría de inmediato divisiones profundas dentro del Gobierno y en definitiva paralizaría sus políticas que tienden a rectificar el comportamiento de la sociedad. Debe tenerse muy presente que dichas rectificaciones son esenciales para la eficacia de las nuevas concepciones constitucionales.

Si aprobada una Constitución se dejara en suspenso la aplicación de disposiciones fundamentales —cosa que sería necesario hacer en el caso del Proyecto de Mayoría— se pondría en grave entredicho al régimen.

Por lo contrario, la diferenciada generación del poder público que proponemos es, además, necesariamente escalonada o progresiva, lo que permite comenzar a ponerla en vigencia en el momento en que el Gobierno lo acuerde. El anuncio de tal vigencia desvanecería las perturbadoras especulaciones internas y externas que existen de reconstrucción del país.

#### 51. *Convocatoria a Plebiscito*

Atendido el carácter militar del régimen y las circunstancias históricas que imponen dicho carácter, corresponderá al Gobierno decidir el momento para someter a plebiscito el nuevo texto Constitucional. Para que esa decisión nacional no sea perturbada por complejidades y tecnicismos inseparables de estas materias, la consulta plebiscitaria podría circunscribirse a una alternativa simple: La vigencia de la Constitución que proponga el Gobierno, o el retorno al texto

Constitucional que regía el 10 de septiembre de 1973.

Correspondería someter, simultáneamente, la prórroga del mandato presidencial en la forma prevista en las disposiciones transitorias Décimo Cuarta y Décimo Sexta.

#### 52. *Vigencia progresiva de la nueva Constitución*

La vigencia necesariamente progresiva de las recomendaciones de este Informe se esclarece mediante un eventual calendario de su aplicación. En efecto, después de realizada la consulta plebiscitaria, se podrían poner en práctica los principales mecanismos constitucionales en los plazos aproximados que siguen:

- 1er. año: Establecimiento del Consejo de Estado.  
Designación de los Consejos Regionales.  
Creación de los Colegios Electorales Regionales.
- 2º año: Designación de todos los Diputados por la Junta de Gobierno.  
Elección de los Senadores por los Colegios Electorales Regionales.
- 3er. año: Designación del 25 % de los Alcaldes, conforme a las normas de los Arts. 107 y siguientes.  
Renovación de dos Consejeros de Estado.
- 4º año: Renovación de un tercio de la Cámara de Diputados, por sufragio popular.  
Designación de otro 25 % de los Alcaldes conforme al Art. 107 y siguientes.
- 5º año: Designación del Presidente de la República por un Colegio Especial.  
Designación de otro 25 % de Alcaldes, conforme a los Arts. 107 y siguientes.  
Renovación de dos Consejeros de Estado.
- 6º año: Renovación de otro de los Diputados por sufragio universal.  
Renovación de la mitad del Senado por los Colegios Electorales Regionales.  
Designación de otro 25 % de los Alcaldes, conforme a los Arts. 107 y siguientes.
- 7º año: Renovación de dos Consejeros de Estado.  
Renovación de 25 % de los Alcaldes.
- 8º año: Renovación del último tercio de diputados por sufragio universal, etc.

En la forma indicada, se cumple con establecer metas políticas definidas que se alcanzan paulatinamente a medida que se realizan sus diversas etapas; y cada una de estas etapas es definitiva. De este modo la coherencia del sis-

tema político no proviene del diseño abstracto de una institucionalidad que se estima deseable, pero cuya aplicación la prudencia aconseja suspender, sino del funcionamiento más o menos inmediato de un sistema cuyas diversas etapas, progresivas y enlazadas, se inspiran en un mismo espíritu y se orientan hacia una misma meta.

#### 53. *Idoneidad, requisito para los cargos públicos*

La forma de generación del poder aquí propuesta, requiere, además, que las designaciones para magistraturas públicas se basen en condiciones objetivas de idoneidad. Si se trata de que el poder de decisión de que está investido el Estado, no se entregue a personas que sobresalen más que nada por su destreza para recoger sufragios, tampoco se puede prescindir de exigencias rigurosas para seleccionar a quienes deban asumir la responsabilidad de esas magistraturas.

En una sociedad debidamente organizada, la designación para cargos públicos requiere merecimientos, esto es, idoneidad relevante demostrada en actuaciones anteriores. Fue este sistema político, "cursum honores", el que llevó a Roma a su apogeo. El Chile de 1980, al igual que el de 1830, necesita crear una nueva clase política, e integrarla, además, con las mejores capacidades de que disponga el país en el servicio de los cargos públicos de mayor importancia.

#### 54. *Preeminencia de las funciones públicas*

El logro de la meta señalada exigirá restablecer en la sociedad la primacía de las funciones públicas. Su desmedrada posición actual proviene de una sobrevaloración de las actividades económicas privadas, circunstancia que produjo vacíos y en la mayoría de los casos franqueó el acceso a altas funciones públicas de individuos cuyos méritos eran sólo partidistas. Esa desvalorización del servicio al Estado se debe también al incontable número de cargos superfluos, inútiles o, perjudi-

ciales, inventados para satisfacer compromisos electorales.

Para restablecer la preeminencia antedicha será necesario salvar también abismantes diferencias de remuneraciones con el sector privado. Tal situación no puede continuar, particularmente en el caso de posiciones decisivas para la marcha del país.

#### 55. *Voluntad política*

Los cambios políticos que propone este informe son manifiestos, y confiamos en que también lo sea su carácter ineludible. Ellos responden a los tres principios básicos ya enunciados: el de unidad nacional y gobierno, el de participación, y el de identidad y continuidad de los valores permanentes de la nación.

Es superfluo decir que si se aceptaran ideas que aparecen en este Informe de manera esquemática o sólo enunciadas o sugeridas, sus autores podrían completar dichas proposiciones y, en algunos casos, presentar alternativas específicas.

El régimen actual ha demostrado notoria capacidad para llevar a término transformaciones impensables hace sólo pocos años. Pero toda la tranquilidad social y el progreso económico alcanzados se sustentan sobre bases políticas relativamente precarias. Ellas necesitan ser consolidadas mediante el establecimiento de un sistema jurídico que responda adecuadamente a la realidad y a las necesidades contemporáneas, así como a las amenazas persistentes que se ciernen sobre nuestro país.

Como en todos los períodos cruciales, hoy se requiere fuerte voluntad política para abrir un cauce jurídico moderno que permita fluir ordenadamente a las nuevas fuerzas de la sociedad.

Certifico que el documento que antecede ha sido suscrito por los Consejeros de Estado señores Carlos Francisco Cáceres Contreras y Pedro Ibáñez Ojeda. Santiago, 1° de julio de 1980.

RAFAEL VALDIVIESO ARIZTIA  
Secretario del Consejo de Estado