



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 3229 (221) 2019

3550

ORDINARIO: _____/

ACTUACION:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato de Trabajo. Prestaciones.

RESUMEN:
La legislación aplicable a los trabajadores de una Misión Diplomática y las prestaciones que deben otorgarse corresponden a las señaladas en el presente informe.

ANTECEDENTES

- 1) Instrucciones de 28.06.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N° 157, de 29.01.2019, de la Jefa de Gabinete del Sr. Director Nacional del Trabajo.
- 3) RR.EE (DIGEJUR) OF. PÚB. N° 000749, de 24.01.2019, de la Directora General de Asuntos Jurídicos Ministerio de Relaciones Exteriores.
- 4) Presentación de la Embajada de la India, de 10.01.2019.

SANTIAGO,

17 JUL 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SRA. DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Mediante presentación singularizada en el ANT. 4), se solicitó, al Ministerio de Relaciones Exteriores, un pronunciamiento relacionado a determinar la legislación laboral aplicable en las materias que señala el referido documento.

Lo anterior, en virtud de un proceso de revisión de los contratos de trabajo que la Embajada de la India está realizando con "*empleados reclutados localmente*" en las Misiones Diplomáticas en el extranjero.

En virtud de lo indicado, a través del ANT. 3), se solicita informar a dicha Dirección, "*con el objeto de hacer llegar la respuesta correspondiente a la mencionada Misión Diplomática*".

Señalado lo anterior, cumplo con informar a Ud., como cuestión previa, que de acuerdo a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en los

dictámenes Ord. N° 4539/213, de 05.08.94 y N° 3994/197, de 12.12.2002, *"el personal administrativo, técnico, o de servicio doméstico, chileno o residente en el país que labora para una embajada diplomática acreditada en Chile, se rige por la legislación laboral nacional, esto es, el Código del Trabajo, y a su respecto la embajada asume la calidad de empleadora, y está obligada además a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes a dicho personal, como cualquier empleador nacional"*.

Precisado lo anterior cabe abocarse a atender las consultas formuladas.

1. Respecto al sueldo mínimo, cumpla con señalar que de acuerdo al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo todo trabajador debe recibir por una jornada ordinaria de trabajo un sueldo base que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, es decir, la suma de \$301.000.-

2. En cuanto al pago de horas extraordinarias, el artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

A su turno, el artículo 31 del Código del Trabajo dispone que *"En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente."*

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación."

3. En relación a los *"aportes al seguro social"*, en el entendido que se trata de cotizaciones previsionales y de salud, se debe indicar que en lo que compete a esta Dirección, se ha señalado reiteradamente, entre otros, mediante Ordinarios N°3934, de 27.07.18 y 1753, de 24.04.17 que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole previsional, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que le confiere la ley.

4. En lo que respecta a un eventual seguro médico y en el entendido que se cumpla con la cotización obligatoria de salud que corresponde legalmente, cabe señalar que aquel constituye un acuerdo de carácter convencional entre las partes que podrá pactarse como una cláusula del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

5. En cuanto, al pago de bonos, asignación de colación y transporte, se debe indicar que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en

el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

De la norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen como causa el contrato de trabajo.

6. En el caso de los denominados “bonos”, que en términos genéricos se mencionan en la presentación indicada, las partes de una relación laboral podrán pactar libremente aquellos, los que constituirán remuneración en la medida que constituyan contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero, y que no revistan el carácter de compensatorio de gastos incurridos por el trabajador con ocasión de la relación laboral.

7. En relación al eventual “pago de vacaciones anuales cuando éstas no son otorgadas”, se debe indicar que el artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

“El feriado establecido en el artículo 68 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71”.

De acuerdo a lo señalado, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, la situación planteada no se encuadra dentro de ninguno de los casos de excepción que permite compensar en dinero el beneficio del feriado, en el entendido que se trate del feriado básico y por ende, irrenunciable, mientras se mantenga vigente la relación laboral.

8. Respecto a los permisos, aquellos se encuentran regulados de manera específica en los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Así, entre aquellos de uso regular, el artículo 66 del Código del Trabajo, dispone:

“En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador”.

Además, se debe considerar que los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

A su turno, otro permiso importante es el contenido en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, en el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Precisado lo anterior, se debe indicar que el Código del Trabajo no contempla expresamente el derecho a permisos específicos que permitan al dependiente realizar gestiones o diligencias de carácter particular, salvo el permiso médico que establece el artículo 66 bis y el permiso por matrimonio que regula el artículo 207 bis, señalado precedentemente.

No obstante lo señalado, nada impide que las partes de la relación laboral, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a éstos u otros fines, los cuales, contempla expresamente el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, al precisar que *"no serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador"*. En tal evento la compensación debe producirse dentro de la misma semana en que se concede el permiso antes referido.

9. En cuanto al reglamento para licencias médicas, se debe indicar que aquel se encuentra contenido en el decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que *"Aprueba Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional"*.

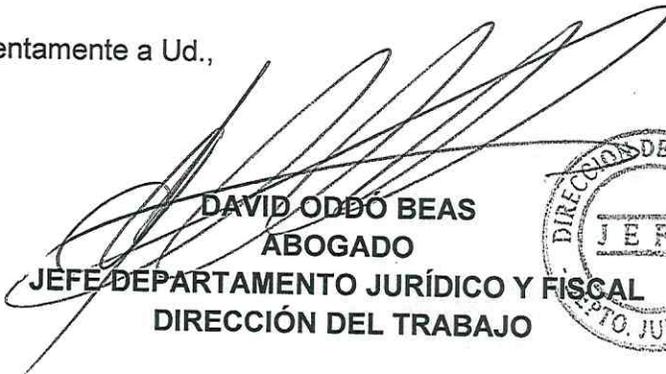
10. En relación a su consulta sobre la edad de jubilación, se debe indicar que el inciso 1° del artículo 3 del D.L. N° 3500, de 1980, que *"Establece Nuevo Sistema de Pensiones"* dispone *"Tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68°"*.

11. Respecto a la pregunta relacionada a la renuncia del trabajador, en el entendido de que se refiere a las causales del término de la relación laboral, se debe indicar que aquellas se encuentran contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, disponiendo el artículo 159 N° 2 que aquella se genera dando aviso el trabajador a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

Finalmente, y precisado lo anterior, el procedimiento para comunicar el término de un contrato de trabajo, es el regulado en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/AAV
Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control