



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



María Ester Feres:

**LOS NUEVOS
DESAFIOS DE LA
DIRECCION DEL TRABAJO**

Andrea Munizaga D.

María Ester Ferres:

LOS NUEVOS DESAFIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Andrea Munizaga D.

Es imperioso ahondar en las causas del incumplimiento normativo, muchas veces no se cumple la ley no sólo por mala fe del empleador, sino por desconocimiento. También, en el mundo de los trabajadores no se conocen los derechos, y muchas veces existe ignorancia acerca de los mecanismos adecuados para exigirlos. Por tanto, avanzar en esta acción ciudadana de dar a conocer derechos y responsabilidades constituye una acción imprescindible.



"Los países muestran su grado de civilización cuando sus normas se respetan, cuando existe un convencimiento ciudadano de su trascendencia. Por tanto, que la opinión pública sepa lo que está pasando en el mundo del trabajo a través del Boletín Oficial Computacional de la Dirección del Trabajo, que conozca la acción de la Dirección del Trabajo y, que vaya generando una necesidad de cambio desde la propia sociedad civil, es esencial para generar un nuevo equilibrio cultural en el mundo del trabajo".



"Nosotros adherimos a un concepto integral de la democracia, en donde es fundamental no sólo avanzar en su dimensión política, sino que además en su aspecto social, económico y cultural".

El Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo conversó extensamente con la Sra. María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo, en el marco de la II Muestra de la Modernización de los Servicios Públicos del Estado y en vísperas del lanzamiento del nuevo Boletín Oficial Computacional de la Dirección del Trabajo y del Código del Trabajo actualizable, edición oficial de este Servicio, que constituyen un notable esfuerzo editorial por difundir en forma moderna la normativa y jurisprudencia laboral.

Entre la Modernización y la Democracia

Recientemente se llevó a cabo la II Muestra de la Modernización de los Servicios Públicos del Estado. ¿En qué sentido la modernización de la Dirección del Trabajo, dentro del modelo de desarrollo económico con equidad social, es parte de los avances democráticos que el país requiere?

La modernización de los servicios públicos está profundamente ligada a los avances en el proceso democrático. El Estado está obligado a prestar servicios a la ciudadanía. En el caso de la Dirección del Trabajo, nosotros estamos abocados a prestar un servicio a la comunidad laboral, particularmente a los trabajadores y empleadores de todo el país. Para poder exigir sus derechos, las personas tienen que tener conciencia de su ciudadanía, de sus legítimos derechos y

obligaciones como también de la forma de ejercerlos. Desde esta perspectiva, la búsqueda de un trato digno para todas las personas del país, está íntimamente relacionado con el proceso de modernización y con la democracia.

Nosotros adherimos a un concepto integral de la democracia, en donde es fundamental no sólo avanzar en su dimensión política, sino que además en su aspecto social, económico y cultural.

Desde esta visión, en el mundo del trabajo nuestra función es fundamental. Cada infracción que nosotros constatamos, constituye algún derecho de los trabajadores que se ha infringido. Si nosotros no actuáramos, nadie lo haría. El año pasado rescatamos para los trabajadores cerca de 16 mil millones de pesos. Si nosotros no hubiéramos actuado ¿Cuánto más inequitativa sería la distribución del ingreso en Chile?

También existen otras funciones que realizamos dentro de la búsqueda de la democracia socioeconómica: nuestra gestión en materia de seguridad e higiene, en la elaboración de dictámenes y la protección de los trabajadores despedidos. De los despidos que se presentaron el año pasado, cerca de ciento diez mil se reclamaron en las Inspecciones del Trabajo, y con nuestra acción, logramos solucionar aproximadamente 70 mil. En una democracia moderna, el Estado debe mantener en el mundo del trabajo su rol protector, y esa labor está dada principalmente por la Dirección del Trabajo.

En Chile ¿Se cumple efectivamente la normativa laboral?

En nuestro país la normativa laboral se cumple a medias. Existe gran parte de la normativa, como por ejemplo la relativa a los derechos sobre jornada de trabajo, que se infringe habitualmente en todos los sectores productivos, tanto en las pequeñas como en las grandes empresas. En otro orden, de acuerdo a la encuesta CASEN, se evidencia que el 25% de los trabajadores asalariados no tienen un contrato de trabajo por escrito, ni previsión social. También, hemos constatado que en los derechos colectivos se presentan grandes dificultades respecto a los derechos de la organización sindical y de la negociación colectiva de los trabajadores.

¿Cuál es el área en donde se presenta la mayor cantidad de denuncias?

Las denuncias se encuentran relacionadas con la capacidad de articulación y de sindicalización de los trabajadores. Uno de nuestros usuarios recurrentes en materia de denuncias es la dirigencia sindical. Esto debido a que tiene fuero, entonces puede acudir a plantear las inquietudes del conjunto de trabajadores, sin temor al despido.

¿Cuáles son las dificultades con que se encuentran los fiscalizadores una vez que ya están en la empresa?

Muchas veces no hay cooperación de parte de la empresa. No somos recibidos en forma inmediata; en ocasiones no encontramos la documentación necesaria en los lugares de trabajo, tal como lo exige la ley, o no accedemos a sus datos computarizados y, por tanto, tenemos que copiar y calcular a mano toda la información disponible para detectar si existe la evidencia de una infracción.

El Sindicato: un Poderoso Aliado

La Dirección del Trabajo realiza periódicas encuestas que miden la calidad de las relaciones laborales. ¿Cómo califica la calidad de las relaciones entre trabajadores y empleadores en Chile?

Lamentablemente, aún estas relaciones están marcadas por la falta de confianza, la escasa capacidad de diálogo y una cierta mentalidad empresarial en algunos sectores que ven cualquier injerencia de los trabajadores, mediante sus organizaciones, en el desarrollo de la empresa como un peligro.

¿Cuáles son las causas de esta percepción dentro de un sector del empresariado nacional?

La participación de las organizaciones sindicales es vista con temor. Yo creo que atenta contra un estilo de dirección empresarial de corte autoritario, autocrático y no participativo.

A un sector importante del empresariado chileno hay que hacerle ver que una gestión más participativa y el respeto de los derechos de los trabajadores, constituye una forma inteligente de gestión. Es una forma de ganarse a los trabajadores, dentro de un mundo competitivo en donde se deben enfrentar cada vez nuevos riesgos y desafíos.

¿Cuáles son las bases que propone para la reformulación de una nueva perspectiva sobre la sindicalización?

Hay que entender al sindicato como un potencial aliado. Hay algunos empresarios que aceptan a los sindicatos como un mal, porque no tienen vuelta. Otros, se niegan terminantemente a aceptar cualquier tipo de organización, porque piensan que éstas afectarán su capacidad absoluta de mando. Este tipo de dirección asimila el concepto de empresa sólo a la propiedad de los bienes físicos. No se da cuenta de que las instituciones se constituyen de comunidades humanas las que incentivadas pueden entregar un gran aporte.

En esta perspectiva, la sindicalización puede ser un aliado significativo en el éxito de una empresa. Los trabajadores que sienten que es respetada su organización y perciben que a través del diálogo y la negociación colectiva se favorecen de los beneficios productivos, se transforman en actores importantes para el desarrollo de la empresa. Una gestión más horizontal, que es capaz de convocar a todos y cada uno de los trabajadores para que éstos den todo su esfuerzo, construye un liderazgo poderoso, porque ocupa la verdadera reserva, la de las personas, que tienen todas las empresas en el mundo entero.

La Cámara Nacional de Comercio y la Sociedad Nacional de Agricultura calificaron como "lamentable" los proyectos de ley que establecen el seguro de desempleo y el que amplía el sistema de negociación colectiva dentro de la Agenda Legislativa del Presidente Eduardo Frei para estos dos últimos años de gestión. ¿En qué condición se encuentran estas iniciativas en el Parlamento? y ¿Qué les respondería a sus detractores?

El proyecto de seguro de desempleo se viene discutiendo desde el gobierno de Patricio Aylwin. Fue conversado con los distintos actores sociales y finalmente no hubo acuerdo. Sin embargo, el gobierno no puede inhibirse de insistir en un proyecto necesario para la Nación. En estos momentos se encuentra desde hace varios meses en la comisión de trabajo y previsión social de la Cámara de Diputados en su primer trámite legislativo.

El proyecto que amplía el sistema de negociación colectiva lleva tres años de tramitación parlamentaria. En el Senado, ni siquiera se pudo aprobar la idea de legislar y de acuerdo a los procedimientos legislativos está siendo revisado en una comisión mixta.

El gobierno tiene que insistir en estos proyectos de ley porque en nuestro país un tercio de los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente, y de ese tercio, sólo un tercio lo ejerce efectivamente. Desde esa perspectiva, la única posibilidad de ligar salarios con productividad es que éstos puedan ser negociados en las propias empresas.

Si la economía no tiene un cierto equilibrio a partir de las propias empresas, en términos de la distribución de los incrementos productivos, la función del Estado de corregir las inequidades del modelo son insostenibles en el tiempo.

¿En qué se verían favorecidos los trabajadores de Chile si se ampliara el derecho de la negociación colectiva?

Tendrían ese derecho. Hoy no lo tienen. El proyecto otorga la posibilidad de organizarse al interior de la empresa, de presentar –dentro de una determinada reglamentación– sus peticiones al empleador, que éste se sienta en una mesa de negociación, y que durante ese periodo los trabajadores estén protegidos por el fuero de negociación.

Este proyecto obliga al empleador a sentarse a una mesa de negociación y al menos a responder la propuesta de los trabajadores. ¿En qué país del mundo en que se plantee el diálogo y la búsqueda de acuerdo como el mecanismo más civilizado para dirimir las controversias, hay que obligar por el peso de la ley a una de las partes para que acceda a conversar?

Asociaciones empresariales de muchos países del mundo no pueden creer que en Chile tengamos sectores que se nieguen a dialogar. Les parece insólito. Nadie obliga a llegar a acuerdos, pero sin duda hay que obtener el derecho a conversar.

Los Cambios que Vienen...

¿En qué consisten los nuevos procedimientos que está impulsando la Dirección del Trabajo?

De aquí a fin de año, toda la Institución va a estar conectada en una red computacional. Vamos a informatizar todo el Servicio, lo que va a hacer posible construir un completo registro de empleadores que refleje cual es su conducta laboral, cuántas son las denuncias que pesan sobre ellos, cuáles son las empresas reincidentes y cuál ha sido su desempeño anterior. En el ámbito de la reflexión, estos datos van a permitir avanzar en líneas de investigación que aporten a la formulación de nuevas políticas públicas.

En otro orden, los Nuevos Procedimientos de Fiscalización nos van a permitir suprimir más de ocho trámites burocráticos. Por tanto, van a incrementar la cobertura de acción de nuestros fiscalizadores.

Pero, sin duda uno de los mayores cambios que favorecerá a los trabajadores es nuestra determinación de no dejar la empresa, en tanto no se corrija definitivamente la situación infractora. Hoy, por toda la maraña de dificultades para actuar, en general nos limitamos a constatar la infracción y luego a determinar la sanción pecuniaria correspondiente. Ahora, hemos optado por no liberar la responsabilidad de la empresa hasta que no haya corregido definitivamente la infracción.

El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, anunció que a la Dirección del Trabajo se le amplió el alcance de sus facultades. ¿Cuáles son estas nuevas facultades y en qué beneficiarán a los trabajadores?

Están relacionadas fundamentalmente con la facultad de fiscalizar los riesgos básicos en materia de seguridad e higiene y de participar más activamente en las denuncias por prácticas antisindicales. Antes de la ley, nosotros no teníamos facultades en materia de derechos colectivos, ésta era una materia que sólo le competía a los jueces del trabajo. Hoy sigue siendo así. Pero, el magistrado está obligado a solicitar un informe de fiscalización a la Dirección del Trabajo, sobre los hechos denunciados, situación que permite al tribunal convenir y fallar de mejor manera estos ilícitos laborales.

Los Derechos de la Mujer: Bajo el espíritu de Beijing

El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, declaró recientemente que el Código del Trabajo requiere un perfeccionamiento en las normas que impiden toda discriminación. ¿Cuáles serían las modificaciones que deberían realizarse en esta materia?

La igualdad ante la ley y la no discriminación en el trabajo están establecidas constitucionalmente. Pero, están establecidas como fundamentos programáticos. Le corresponde al resto del ordenamiento jurídico explicitarlos y establecer las sanciones pertinentes. El Código del Trabajo tiene una norma genérica, pero lo que hoy se requiere es la explicitación de las formas de discriminación que se están dando todos los días al interior de las empresas, y generar los mecanismos reales de garantías.

La no discriminación en materia de maternidad es clave. La maternidad es uno de los bienes jurídicos mejor protegidos dentro de nuestra legislación, a pesar de ello en este país se vive un número altísimo de discriminaciones que son muy difíciles de comprobar cuando la mujer está empleada.

La mayor cantidad de discriminaciones se da en el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Hoy no existe ningún organismo que pueda fiscalizar estas situaciones antes que se constituya la relación de trabajo. La propuesta del ejecutivo está dirigida en esa dirección.

BBDO realizó una investigación sobre el acoso sexual al interior de las empresas. Un 15% de las mujeres reconoció haberlo sufrido, en tanto que el 41%, aunque no lo ha vivido en carne propia, cree que dentro de su trabajo alguna compañera sí ha sido víctima. Si existen tan altos índices de acoso sexual ¿Por qué se presenta un número tan bajo de denuncias al año?

El acoso sexual constituye un complicado tema de carácter cultural. Existe una cierta percepción, extendida en nuestra sociedad, que afirma que cuando una mujer es acosada sexualmente ella es la que ha provocado la situación. Los varones casi son víctimas que no han podido controlar su sexualidad. Es muy frecuente que la responsabilidad se traslade inmediatamente hacia la mujer.

Las escasas denuncias se deben también a otras razones. En primer lugar, a pesar de las instrucciones que hemos dado, tampoco hemos logrado impregnar a nuestros funcionarios de la importancia del tema. Y en segundo, una razón poderosa que explica el por qué no se han presentado más denuncias se debe a la vulnerabilidad legal en la que se encuentra la mujer ante estos casos. Nosotros, como Dirección del Trabajo, sólo podemos actuar de buen oficio. No podemos sancionar al empleador. El proyecto que podría otorgarnos un mayor grado de facultades, aún está durmiendo en el Parlamento.

Los desafíos de la Cumbre de las Américas

En el plano internacional, Chile ha abierto progresivamente su economía. ¿Cuáles son los peligros a los que están afectos los trabajadores chilenos? y ¿Cuál es la reflexión que la Dirección del Trabajo realiza al respecto?

Este es un problema que plantea múltiples desafíos en materia regulatoria. Por una parte, estamos sufriendo una gran corriente de trabajadores emigrantes; por otra, se han abierto nuevos frentes de competencia en determinados sectores, lo cual hace pensar en nuevas crisis en algunas áreas sensibles que deberán pensar en su reconversión, con el consiguiente incremento de la inestabilidad laboral para el trabajador. Desde esa perspectiva, el proyecto de ayuda al trabajador cesante está dirigido en esa dirección.

Chile no cuenta aún con ningún tipo de normativa particular referente a proteger, en los acuerdos comerciales, los derechos en materia social, pero con seguridad eso va a venir en el futuro. Es importante destacar que el tratado comercial con Canadá, que incluyó un acuerdo complementario laboral y ambiental, marcó un precedente importante a la hora de firmar nuevos tratados comerciales internacionales.

¿Está en el espíritu del gobierno plantear cláusulas sociales que protejan a los trabajadores chilenos ante esta gran apertura comercial?

Sí, el gobierno está porque dentro de las negociaciones comerciales se resguarden los derechos y libertades básicas de los trabajadores.

Por un Nuevo Equilibrio

¿Cómo cree que en nuestro país se puede generar una nueva cultura laboral basada en la confianza?

En esta materia, yo creo que la acción sancionadora tiene un rol fundamental que cumplir. Y, aunque nuestras sanciones no son todo lo potente que deberían ser, hay caminos trazados que van dirigidos en esa dirección.

Sin embargo, parece importante acentuar la actividad preventiva. Es imperioso ahondar en las causas del incumplimiento normativo, muchas veces no se cumple la ley no sólo por mala fe del empleador, sino por desconocimiento. También, en el mundo de los trabajadores no se conocen los derechos, y muchas veces existe ignorancia acerca de los mecanismos adecuados para exigirlos. Por tanto, avanzar en esta acción ciudadana de dar a conocer derechos y responsabilidades constituye una acción imprescindible.

En este sentido ¿Cuál es el aporte que puede otorgar el Boletín Oficial Computacional de la Dirección del Trabajo, que edita y publica Publitecsa?

Para nosotros, ésta constituye una iniciativa espectacular. Representa un notable avance en distintos ámbitos. Para el trabajo de la propia institución, va a permitir tener al alcance de toda nuestra gente la jurisprudencia actualizada del Servicio, lo que va a ayudar a homogeneizar nuestras actuaciones. Además, va a propiciar el conocimiento de nuestra jurisprudencia dentro de los tribunales de justicia, ya que nos va a permitir la posibilidad de celebrar convenios con el Ministerio de Justicia para incorporar a los tribunales y a las corporaciones de asistencia judicial en esta iniciativa.

Va a implicar, también, que el Poder Legislativo tenga el acceso a esta información, y que el mundo de los trabajadores pueda obtenerla en forma inmediata. Prestará un servicio significativo, verdaderamente trascendente al país en materia de jurisprudencia laboral.

Los países muestran su grado de civilización cuando sus normas se respetan, cuando existe un convencimiento ciudadano de su trascendencia. Por tanto, que la opinión pública sepa lo que está pasando en el mundo del trabajo, a través del Boletín Oficial Computacional de la Dirección del Trabajo, que conozca la acción de la Dirección del Trabajo y que vaya generando una necesidad de cambio desde la propia sociedad civil, es esencial para generar un nuevo equilibrio cultural en el mundo del trabajo.

POR QUE LEGISLAR SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Irene Rojas Miño (*)

I. INTRODUCCION

1. El problema planteado es si en Chile se debe legislar sobre el acoso sexual en el trabajo. En mi opinión, y desde una perspectiva jurídico laboral, la respuesta es afirmativa, toda vez que **es necesario establecer mecanismos de protección de los trabajadores y las trabajadoras ante el acoso sexual**. En primer lugar, por que al igual que en otros países (1), Chile no es una excepción a la existencia de acoso sexual laboral: como muestra el estudio de DELANO Y TODARO (2), un 20% de las trabajadoras da cuenta de haber sido acosada sexualmente (3). En segundo término, porque tales conductas comprometen la vigencia de los derechos fundamentales: ciertamente se atenta contra la dignidad de la persona y específicamente se vulnera el derecho a la intimidad, pero en muchos casos también se violenta el derecho a la no discriminación y el derecho a la integridad física y síquica. En tercer lugar, y como consecuencia de lo anterior, el ordenamiento jurídico deberá establecer los instrumentos que sean efectivos y eficaces en la protección de tales derechos de los trabajadores y de las trabajadoras en las relaciones de trabajo.

(*) Doctora en Derecho, Universidad de Valencia. Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Talca.

(1) Todos los estudios realizados –al menos a los que he tenido acceso– verifican la existencia de acoso sexual en los distintos países.

Así el Informe Rubenstein de las Comunidades Europeas sobre "La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas", de octubre de 1987, (citado por LOUSADA ARACHENA, J., "El derecho de los trabajadores frente al acoso sexual laboral", Ed. Comares, Granada, 1996, p. 34), señala que "el acoso sexual en el mundo del trabajo es una cosa corriente en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas".

Asimismo, los estudios efectuados en los países de la Unión Europea confirman tales conclusiones. En España, un informe de U.G.T. (Unión General de Trabajadores) de 1987, "Investigación sobre discriminación y acoso sexual femenino en el puesto de trabajo" (citado por PEREZ DEL RIO, M.T., "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social", Revista RELACIONES LABORALES (España), Tomo II, 1990, p. 26), muestra que el 84% de las mujeres entrevistadas decían haber sufrido acoso sexual y en el 11% de los casos era en forma de chantaje sexual.

De otra parte, en Argentina, el Informe de la Opinión Pública de las Mujeres, de 1994, del Consejo Nacional de la Mujer (citado por MARTINEZ VIVOT, J., "Acoso sexual en las relaciones laborales", Ed. Astrea, Buenos Aires, 1995, pp. 135 y ss.) señala que "el acoso sexual a las mujeres en sus lugares de trabajo fue considerado muy frecuente por el 31% de las mujeres entrevistadas y bastante frecuente por el 40%".

(2) DELANO, Barbara y TODARO, Rosalba, "Asedio Sexual en el Trabajo", Centro de Estudios de la Mujer, Ediciones CEM, Santiago de Chile, s/f; datos de acuerdo a encuesta realizada en el gran Santiago a 1.200 trabajadoras durante el año 1991.

(3) Además, de acuerdo con la misma encuesta, el 84,3% de las mujeres opina que en Chile el acoso sexual en el trabajo es una realidad (ibídem, p.35).

2. Si bien en nuestro país se han planteado algunos Proyectos de Ley sobre esta materia (4), ninguno de éstos ha sido aprobado; además, llama la atención la discusión y las objeciones que se han planteado sobre esta necesidad de protección de los trabajadores y de las trabajadoras en contra del acoso sexual. Mientras que esta discusión ya se ha resuelto en el derecho comparado, toda vez que en distintos ordenamientos jurídicos se ha establecido o incorporado una nueva regulación de protección ante el acoso sexual (5), inclusive en aquellos que ya consagraban mecanismos de protección de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo (6). Y ello por dos motivos que se reconocen de trascendental relevancia: En primer lugar, por la "simbología legal" que se configura, en cuanto el ordenamiento jurídico envía un "mensaje" a la sociedad "respecto a comportamiento ilícito que cuenta con una dosis considerable de tolerancia social" (7). En segundo término, para afianzar la efectividad del derecho de protección ante tales conductas a través de "un acto afirmativo, de clarificación y triplicación normativa, en lugar de tener que utilizar el recurso a categorías más genéricas del derecho..." (8).
3. Este trabajo tiene como objetivo fundamental, desde un perspectiva jurídico laboral, la necesidad de legislar en Chile sobre el acoso sexual en el trabajo, para lo cual junto con los proyectos de ley que se debaten en el Congreso Nacional he considerado los antecedentes que otorga el Derecho comparado, los acuerdos internacionales sobre la materia y, especialmente, la doctrina laborista que ha estudiado esta materia (9).

(4) El primer Proyecto de Ley que –"establece derecho a indemnización por acoso sexual"– fue presentado el 8 de enero de 1992. Con posterioridad fue presentado el Proyecto de Ley "...sobre acoso sexual" con fecha 24 de octubre de 1994, al cual el Ejecutivo le presentó una Indicación con fecha 29 de mayo de 1995.

(5) En este sentido, y sólo a vía de ejemplo, es válido citar las nuevas regulaciones en algunos países, tal como informa J. AEBERHARD-HODGES ("Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo", Revista Internacional del Trabajo, O.I.T., Nº 5, 1996, pp. 545 y ss.):

En Argentina, el decreto presidencial de 18 de noviembre de 1993 proscribió el hostigamiento sexual en el servicio público. En Costa Rica se promulgó la Ley sobre el acoso sexual en el trabajo y la enseñanza, Ley Nº 7.476, de 1995.

Asimismo se han dictado normas legales en tal sentido en Filipinas, Nueva Zelanda, Sudáfrica, Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia, Malta, Reino Unido, Suiza, España y Francia.

Pero respecto a los países miembros de la Unión Europea es válido considerar las normas comunitarias dictadas en tal sentido: La resolución del 29 de mayo de 1990 –que asume los objetivos del Informe Rubenstein sobre la adopción de una Recomendación y de un Código de Conducta sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, e incluye en su Anexo el Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

(6) Es el caso de los países de la Comunidad Europea.

En el caso de España, el Estatuto de los Trabajadores originariamente establecía en el artículo 4.2.e. que los trabajadores en su relación de trabajo tienen derecho "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad". Pero la Ley Nº 3, de 1989, añadió el inciso referido a "la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". En este sentido, como señala la Exposición de Motivos de esta ley, la normativa vigente ya establecía "...derechos que puedan servir para prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo, como son el respeto a la intimidad del trabajador o trabajadora y a la consideración debida a su dignidad en la esfera laboral...".

(7) DEL REY GUANTER, S. "Acoso sexual y relación laboral", Revista Relaciones Laborales (España), Tomo I, p. 277.

(8) SEMPERE NAVARRO, V., "La Ley Nº 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora, Nota crítica", Rev. Relaciones Laborales (España), Tomo II, 1989, pp. 86 y 87; citado por LOUSADA ARACHENA, J. ("El Derecho de ...", ob. cit., pp. 74 y 75).

(9) Al menos, a la que he tenido acceso; por tanto, se deben considerar las limitaciones que plantea este trabajo en tal sentido.

II. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

4. Sin perjuicio de los problemas que plantea la conceptualización del acoso sexual —específicamente, por la necesidad de diferenciar la conducta sexual ilícita de la que no es, como son los acercamientos sexuales lícitos en el campo laboral (10)—, este concepto se ha ido delimitando con los aportes del Derecho Internacional del Trabajo, del Derecho Comparado del Trabajo (11) y de la doctrina laborista. Así, en definitiva, y sin considerar las especificidades que se plantean en los distintos ordenamientos jurídicos —en los cuales ciertamente el análisis deberá efectuarse desde una perspectiva sistemática, el concepto de acoso sexual laboral alude a una "conducta de naturaleza sexual indeseada por quien es sujeto pasivo de la misma" (12).
5. Y es esta definición la que en parte asume el Proyecto de Ley del Ejecutivo, sin perjuicio de las observaciones que la misma amerita.

Al respecto, el Proyecto define las "conductas de acoso sexual" —específicamente en la sección referida a la regulación de las causas de terminación del contrato de trabajo— como "un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio laboral"; a continuación agrega que "serán, consideradas además de acoso sexual las expresiones reiteradas, verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador".

Por tanto, de acuerdo con este Proyecto de Ley pareciera que el ilícito laboral que configura el acoso sexual estaría constituido por dos tipos.

(10) Como señalan DELANO Y TODARO ("Asedio sexual en...", ob. cit., p. 27), "...Las dificultades que enfrenta una definición son muchas porque se mezclan en el problema una serie de connotaciones culturales, sociales y psicológicas que es necesario aislar para poder determinar exactamente qué es asedio y qué, siendo una actitud de índole sexual, no lo es. De ahí que definir asedio sexual sea una operación compleja".

O, como sostiene DEL REY GUANTER ("Acoso sexual y...", ob. cit. p.253), en un sentido similar, "...no es posible solucionar precisamente el "problema" del acoso sexual estableciendo que toda conducta laboral con una "orientación sexual" es de por sí ilícita".

(11) En este sentido, son relevantes la definiciones entregadas por la Recomendación Comunitaria (Unión Europea) de 1991:

"La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros), se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3º, 4º y 5º de la Directiva 76/207(CEE del Consejo".

(12) DEL REY GUANTER, S. "Acoso sexual y...", ob. cit., p. 268.

6. En primer lugar, el tipo de acoso sexual se configura con la concurrencia de tres elementos: un comportamiento de naturaleza sexual, que este comportamiento sea indeseado por la víctima y que produzca o amenace con producir a la víctima un perjuicio laboral.

6.1. Por una parte, el "comportamiento de naturaleza sexual" debería incorporar toda conducta –desde los comportamientos físicos más explícitos hasta las insinuaciones verbales más veladas (13)–, incluida la tácita.

Por la otra, la indeseabilidad por parte de la víctima, que se configuraría con el rechazo a la conducta sexual; aunque también la constituiría una sola conducta de naturaleza sexual si ésta es grave (14).

Pero es el tercer elemento –es decir, el "perjuicio laboral"– el que puede ser cuestionado en una doble perspectiva: De un lado, por qué no es suficiente la indeseabilidad ya que ésta configuraría la lesión al derecho de intimidad –derecho que está protegido constitucionalmente– y, en definitivas cuentas, el derecho a la dignidad de toda persona (15). Del otro, a qué se refiere con el perjuicio laboral: se debería entender incluido todo perjuicio que tenga efectos en el campo laboral o específicamente se relaciona a la pérdida de derechos laborales, tal como se plantea en la categoría de "chantaje sexual".

6.2. En este sentido, la doctrina científica ha distinguido dos categorías de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental. El primero "se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual" (16). Como características fundamentales de esta categoría se pueden señalar las siguientes: en primer lugar implica una relación jerárquica; en segundo lugar, incluye también al acoso indirecto –"cuando se favorece la promoción o las mejores condiciones de trabajo de aquellos trabajadores que conceden sus "favores sexuales" a sus superiores, siendo relegados los criterios de méritos y de antigüedad" (17); en tercer lugar, y respecto a los resultados del comportamiento ilícito, el chantaje sexual puede conllevar o amenaza originar

(13) Tal como sostiene DEL REY GUANTER respecto de la definición analiza ("Acoso sexual y...", ob. cit. p. 261).

(14) Como señala el Código de Conducta de la Recomendación de las Comunidades Europeas: "La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y que corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave". (citado por DEL REY GUANTER, "Acoso sexual y...", ob. cit., p. 262).

Por su parte, DELANO y TODARO ("Asedio sexual en...", ob. cit., pp. 27 y ss.) parecieran estar en contra de este elemento definitorio del acoso sexual –la indeseabilidad–, sin embargo, reconocen que "...la existencia o inexistencia del asedio sexual depende de que no sea una relación de mutuo consentimiento" (p. 29).

(15) Asimismo, vid. supra, sección III relativa a la fundamentación constitucional de la protección ante el acoso sexual.

(16) LOUSADA AROCHENA, J., "El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual", ob. cit., p. 115.

(17) DEL REY GUANTER, "Acoso sexual y...", ob. cit., p. 265.

(18) Como señala DEL REY GUANTER ("Acoso sexual...", ob. cit.), se trata del acoso sexual paradigmático.

una pérdida tangible de derechos laborales (18). Mientras que la segunda categoría de acoso sexual, es decir la de acoso ambiental, se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimatorio, hostil o humillante para el trabajador" (19). La diferencia con el chantaje sexual no parece ser la jerarquía –toda vez que en la configuración de esta categoría también puede concurrir la verticalidad laboral– sino que la condicionalidad con amenaza de pérdida de derechos laborales que plantea el chantaje sexual y que no ocurre en el chantaje ambiental.

6.3. Pero continuando con el análisis del primer tipo de acoso sexual del Proyecto de Ley, debería entenderse que éste incluye el chantaje sexual; por tanto el comportamiento a que se refiere –es decir, el primer elemento del tipo– condiciona al trabajador a la pérdida de derechos laborales. Sin embargo, este primer tipo de acoso sexual incluye otros supuestos de "perjuicio laboral". En efecto, el "perjuicio" también se plantea en otras esferas que no significan una pérdida o una amenaza de pérdida de derechos estrictamente laborales, como puede ser el daño material o moral que tiene efectos laborales y éste es el daño causado en la salud física y síquica del trabajador o trabajadora (20). Como muestra el estudio de DELANO Y TODARO (21), considerando que alrededor de un 30% de los casos de acoso sexual provienen de un colega o de un subordinado –por tanto configuraría en todo caso un acoso ambiental– las consecuencias del acoso sexual lesionan directamente la salud de la trabajadora y, en términos definitivos, el 32,3% de las trabajadoras renunció a su trabajo, el 3,9 fueron despedidas y el 4,7% fue objeto de persecución.

7. El segundo tipo de acoso sexual en el Proyecto de Ley se refiere a las "expresiones reiteradas, verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador". Este tipo plantea dos observaciones. De un lado que el acto que configura el ilícito laboral es limitado, toda vez que sólo se trataría de expresiones y, además, que éstas deben ser reiteradas. Del otro, que resulta extraño que este acto ofenda la dignidad sexual, en circunstancias de que la dignidad es una sola.

En efecto, respecto a la primera observación, el acto que configura el ilícito laboral que se analiza es más restringido que el primer tipo de acoso sexual, toda vez que no se trata de todo o cualquier comportamiento –aunque éste, es de suponer, debe ser de naturaleza sexual– sino que de uno más limitado: debe tratarse de expresiones reiteradas, verbales o de otro tipo,... que ofendan la dignidad del trabajador. El problema que se plantea es que este tipo de acoso sexual puede excluir –ya sea por no tratarse de expresiones sino que de otros comportamientos, ya sea por no ser reiteradas sino que tratarse de un solo acto– supuestos de mayor gravedad, como son los actos que configuran delitos contra la libertad sexual, es decir, abusos deshonestos y violación e, incluso, los "tocamientos" que sin llegar a ser delitos sí ofenden la dignidad personal.

(19) LOUSADA ARACHENA, J., "El derecho de protección...", ob. cit., p. 117.

(20) O, como señala H. HENRIQUEZ RIQUELME ("Asedio sexual en el trabajo. Una política para su erradicación", R. Temas Laborales, N° 6, mayo de 1997, p. 2), "...hay efectos en la situación laboral de la víctima, porque el rechazo afecta o pone en peligro (...) su salud o bienestar u otros aspectos de sus condiciones de trabajo".

(21) "Asedio sexual...", ob. cit., p. 50 y ss.

III. LA FUNDAMENTACION DE LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL

III.1. Los derechos fundamentales

8. Ciertamente que el acoso sexual lesiona derechos fundamentales de la persona víctima de tal atentado; pero ¿cuáles son estos derechos?

8.1. En primer lugar, es claro y difícilmente refutable que el acoso sexual es una afrenta a la dignidad de la persona (22), tal como se ha concluido tanto en el Derecho comparado como en el Derecho Internacional del Trabajo (23). Y, sin duda, éste es un criterio ampliamente compartido en nuestra sociedad, pero, y debe señalarse, no en forma unánime –como se ha señalado nos enfrentamos a un comportamiento "que cuenta con una dosis considerable de tolerancia social" (24).

8.2. Pero no es éste el único derecho fundamental lesionado, toda vez que la dignidad de la persona, a la vez de ser un fundamento "suprapositivo y supraconstitucional" (25), es el fundamento de nuestro ordenamiento constitucional (26) –"Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (Art. 1º Inc. 1º de la Constitución Política)– y, por tanto, de los demás derechos fundamentales. Por consiguiente, "lo cierto es que es difícil pensar en una violación de los derechos fundamentales que, a su vez, no implique una violación de aquélla (la dignidad de la persona)" (27).

En muchos casos se ha argumentado la fundamentación constitucional de la protección frente al acoso sexual en la lesión al derecho a la no discriminación, toda vez que la mayoría de los casos operan respecto de un colectivo: las mujeres trabajadoras (28). Sin rechazar este planteamiento, en mi opinión, el acoso sexual siempre

(22) Tal como concluye TERESA PEREZ DEL RIO ("El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social", Revista Relaciones Laborales [España], Tomo II, 1990, p. 29), "actualmente el acoso sexual en el trabajo constituye, según la ética y la sensibilidad vigentes, un atentado a la dignidad de la persona".

(23) Así, por ejemplo, la Recomendación de 1991 de las Comunidades Europeas –ya indicada– se refiere "a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo".

(24) Como señala DEL REY GUANTER, "Acoso sexual y...", ob. cit., p. 277.

(25) NOGUEIRA ALCALA, H. "Dogmática Constitucional", Ed. Universidad de Talca, Talca, 1997, pp. 107 y ss.

(26) *Ibid.*, pp. 113 y ss.

(27) Como señala DEL REY GUANTER ("Acoso sexual y...", ob. cit., p. 278) aunque lo sostiene respecto al ordenamiento constitucional español, es totalmente válido respecto del nuestro.

(28) Así, por ejemplo, en Estados Unidos de América, la jurisprudencia judicial ha definido el acoso sexual como acto discriminatorio. (Ver al respecto, informe de LOUSADA AROCHENA, "La protección...", ob. cit., pp. 7 y ss.; asimismo de DEL REY GUANTER, "Acoso sexual y...", ob. cit., pp. 254 y ss.).

Por su parte, la Indicación del Ejecutivo formulada al Proyecto de Ley sobre la materia, argumenta que "el acoso sexual es una forma de discriminación por cuanto, aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica la mayor cantidad de afectadas por dichas conductas son mujeres. Es discriminación además porque tales conductas denotan una visión de inferioridad de un sexo respecto de otro".

significa un atentado a otro derecho fundamental, sea varón o mujer la víctima del mismo, y éste es el derecho a la intimidad.

8.3. En efecto, el derecho a la intimidad se deduce de otros derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política, como es el Art. 19 N° 4° –"El respeto y protección a la vida privada..."– y en los tratados internacionales –vía Art. 5° Inc. 2°–. Así, la conducta que constituye tal ilícito lesiona el derecho a la intimidad de varones y mujeres pues "toda persona tiene derecho a no sufrir intromisiones indeseadas en tal ámbito" y, como señala DEL REY (29), "el acoso sexual es ante todo un atentado contra un ámbito específico plenamente perteneciente a la esfera íntima de la persona: Su sexualidad". Por lo demás, el segundo Proyecto de Ley enviado al Congreso ratifica tal fundamento al afirmar en el considerando 2 que "constituye un atentado contra la intimidad y libertad sexual de las personas (30).

8.4. Pero además, en muchos casos –la gran mayoría– el acoso sexual también significa un atentado al derecho a la no-discriminación. Y se debe recordar que el principio de no discriminación se plantea en la Constitución Política a través de la garantía de la igualdad ante la ley (Art. 19 N° 2 de la C.P.), en el derecho a la no discriminación laboral (Art. 19, N° 16 Inc. 3°) y a través del Art. 5° Inc. 2° que incorpora al ordenamiento laboral los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile (31). A la vez, acuerdos internacionales han referido este principio para la eliminación de la discriminación en contra de la mujer (32) y otros han particularizado este principio en el ámbito específico de las relaciones laborales. En este sentido la Organización Internacional de Trabajo, O.I.T., proclama este principio en su Declaración relativa a sus fines y objetivos –Declaración de Filadelfia (de 1944)– (33) y, con posterioridad, en el Convenio N° 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación –ratificado por el Estado de Chile–, define discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (Art. 1° a) (34).

Y específicamente se ha argumentado la fundamentación de la protección ante el acoso sexual en este principio dado que el grueso de quienes sufren este atentado

(29) DEL REY GUANTER, Salvador, "Acoso sexual y relación laboral", Revista Relaciones laborales, (España). Tomo I, 1993.

(30) Y continúa el mismo considerando 2: "...incluso una violación al derecho al trabajo y a la educación, el que una persona, aprovechando su jerarquía o cierto grado de impunidad que otorga el ambiente laboral o académico, asedie reiteradamente a otro con fines sexuales".

(31) Especialmente los tratados internacionales referidos a los Derechos Humanos. Así, los artículos 2° y 7° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 2° de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

(32) Así, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificado por el Estado de Chile, 7 de diciembre de 1989.

(33) En cuanto "...todos los seres humanos, con independencia de su raza, creencia o sexo, tienen derecho a perseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y la dignidad, en la seguridad económica y con iguales oportunidades".

(34) Importa destacar que, de acuerdo con este mismo Convenio, no se consideran discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia y otras medidas que signifiquen un trato diferenciado (Art. 5° del Convenio N° 111).

son mujeres trabajadoras. Sin embargo ¿es suficiente este criterio de mayorías para configurar esta conducta como discriminatoria?

Al respecto, es válido tener presente la distinción que se efectúa en el derecho comparado entre discriminación directa e indirecta (35). La primera supone la "intención discriminatoria" y su definición se reconduce fácilmente a la definición dada por el Convenio N° 111 de la O.I.T. Mientras que la discriminación indirecta –originada en la doctrina estadounidense del "impacto adverso" (36)– se califica por su resultado: la utilización de criterios supuestamente neutros perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo –en este supuesto que se analiza de discriminación sexista– o en razón de la raza, posiciones religiosas o políticas, etc., según sea la causa de la discriminación (37). Por tanto, es en este segundo tipo de discriminación en que importa el resultado de un perjuicio a un colectivo, que en el caso que se analiza, es el de las mujeres trabajadoras. Y, en mi opinión, difícilmente se podría calificar al acoso sexual que opera respecto de las mujeres como una discriminación indirecta, porque los criterios con que opera no son neutros y porque excluye supuestos de acoso como es el ambiental.

Pero sí tiene plena acogida la tesis de discriminación directa, toda vez que es decisivo el sexo de la trabajadora para que en su contra opere el ilícito que constituye el acoso sexual y, por tanto, existe una intención discriminatoria; la que, entre otras manifestaciones, se revela porque mayoritariamente afecta a mujeres; siendo evidente, como sostiene PEREZ DEL RIO(38) que en la inmensa mayoría de los casos la víctima no hubiera sido importunada si hubiese pertenecido al sexo masculino" (39).

8.5. Pero además el acoso sexual puede configurar una violación al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; derechos que, por lo demás, están directamente garantizados en el Art. 19 N° 1 de la C.P. En efecto, tal como además lo ha destacado la doctrina científica en el Derecho Comparado (40) y tal como concluye el estudio del CEM efectuado en nuestro país (41), el acoso sexual tiene consecuencias directas tanto en el ámbito laboral como en la salud psicológica de la trabajadora.

(35) Distinción que se efectúa tanto en la doctrina jurisprudencial norteamericana como en el derecho comunitario europeo. Véase de M^a AMPARO BALLESTER PASTOR "Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp. 41 y ss.

(36) BALLESTER PASTOR, *ibídem*, p. 42.

(37) Así, como indica LOUSADA ARACHENA ("El derecho de...", *ob. cit.*, pp. 136 y 137), en la doctrina jurídica estadounidense el caso que mejor sintetiza esta doctrina es el caso "Griggs versus Duke Power Company" del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América, "donde se discutió si la exigencia de la enseñanza media para acceder a un empleo que no necesitaba esa preparación era o no discriminatoria respecto a la población de raza negra, habiéndose resuelto la existencia de discriminación, porque el acceso de las personas de raza negra era más difícil que los de la blanca a la enseñanza media".

(38) "El acoso sexual...", *ob. cit.*, pp. 31.

(39) Y su causa apunta a la segregación de la cual es objeto la mujer en el trabajo, pero que no se entiende sólo con la situación de inferioridad en el mercado de trabajo –manifestada por ocupar puestos de menor jerarquía y por obtener remuneraciones inferiores en trabajos iguales–, ya que también comprende relaciones horizontales como es al que se refiere el acoso ambiental.

(40) En este sentido ver PEREZ DEL RIO ("Acoso sexual en el trabajo:..."), *ob. cit.*, pp. 34 y ss., entre otros.

(41) DELANO Y TODARO "Asedio sexual...", *ob. cit.*, pp. 50 y ss.

III.2. La vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo

9. Como ya se plantea en el Derecho comparado, el reconocimiento de la eficacia general de los derechos fundamentales y, específicamente, su plena vigencia en la relación laboral (42) propone una nueva etapa en la evolución del Derecho del Trabajo (43). Y, ciertamente, no se trata de los derechos constitucionales estrictamente laborales –es decir, los derechos de carácter colectivo que se incorporan en el proceso de "constitucionalización del Derecho del Trabajo"– que, desde luego, mantienen su plena vigencia; sino que se refiere a los derechos fundamentales de toda persona que se reconocen en las respectivas constituciones –es decir, de los "derechos inespecíficos" (44)– que tendrían plena vigencia en la relación laboral individual, como son, entre otros, el derecho a la intimidad y a la privacidad.
10. Y en nuestro ordenamiento jurídico los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, ya sea en el Capítulo III referido a los Derechos y Deberes constitucionales como en los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile, vía artículo 5º de la C.P., tienen plena vigencia en las relaciones de trabajo, toda vez que la misma Constitución establece la eficacia general de sus preceptos (45). Esta eficacia vertical y horizontal, como señala NOGUEIRA ALCALA (46), otorga seguridad jurídica a tales derechos: "impide el desarrollo de una doble ética en la sociedad, una en las relaciones con el Estado y otra para las relaciones entre particulares; todo ello considerando que muchas de las principales amenazas a los derechos no provienen sólo del Estado, sino también y principalmente de los poderes económicos y sociales fácticos propios de la sociedad civil".

Por consiguiente, el derecho a la dignidad, como los derechos a la intimidad, a la no discriminación y a la integridad física y síquica, entre otros derechos fundamentales, tienen plena vigencia en el contrato de trabajo. De ahí que la violación de ellos implique la necesaria actuación del Estado a fin de promover la protección de los mismos, en conformidad con el mandato constitucional del Art. 5º, en cuanto "es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos..." (47).

11. Ciertamente que esta vigencia de los derechos fundamentales en la relación contractual laboral no se agota en la protección ante el acoso sexual, sino que cubre el entero contenido del contrato de trabajo.

(42) Y, por tanto, superada la noción de la eficacia de los derechos fundamentales de los privados limitada sólo ante el poder público.

(43) En este sentido DEL REY GUANTER, "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general", Revista Relaciones Laborales (España), Nº 3, de 1995, p. 23.

(44) Como los denomina M. PALOMEQUE LOPEZ (en "Los Derechos Laborales en la Constitución Española", CEC, 1991) citado por DEL REY GUANTER en "Derechos Fundamentales...", ob. cit., p. 22.

(45) Como señala la parte final del Art. 6º de la C.P.: "Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo".

(46) "Dogmática Constitucional", ob. cit., p. 145.

(47) Y, como destaca DEL REY GUANTER ("Derechos fundamentales...", ob. cit., p. 18, en cita a T.R. FERNANDEZ), "los derechos fundamentales requieren un hacer estatal... que ha de contrarrestar el déficit de derechos fundamentales que se genera en la sociedad."

De ahí, que es válido afirmar que nos enfrentamos a una de las tareas más complejas –y también más atrayente– del Derecho del Trabajo: el reconocimiento de estos derechos fundamentales en la relación laboral hace necesaria la revisión de las bases dogmáticas del contrato de trabajo que ancladas en el Derecho Civil –al menos en nuestro ordenamiento jurídico– exige su adecuación a las exigencias de la plena vigencia de los derechos fundamentales.

Sin embargo, no se debe desconocer que esta función innovadora de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo (48) ha sido en algunos casos acogida por la jurisprudencia judicial (49) que directamente ha reclamado la vigencia de estos derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

Pero, a la vez, no se puede afirmar la existencia de una nueva etapa del Derecho del Trabajo respecto a nuestro ordenamiento jurídico –como sí se plantea en el Derecho comparado–, toda vez que, en mi opinión, no se ha superado la etapa de la constitucionalización de los derechos laborales colectivos, toda vez que el bloque constitucional laboral no garantiza los derechos fundamentales, como son los relativos al principio de Libertad Sindical (50).

IV. LOS INSTRUMENTOS JURIDICOS DE PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL

12. Por tanto, existiendo fundamento constitucional contra el acoso sexual en el trabajo –**los derechos fundamentales de los trabajadores**– es necesario establecer los instrumentos jurídicos específicos de protección de los trabajadores ante este ilícito laboral.

Cierto es que ésta es una tarea de política legislativa: será el legislador quien deberá definir los instrumentos jurídicos más apropiados para proteger a los trabajadores en este punto de vulneración a sus derechos fundamentales, de acuerdo con el rol de promoción de los mismos en conformidad a la Constitución –Art. 5º C.P.–. Y en esta tarea deberá tener en consideración diversos antecedentes; entre ellos, en mi opinión, los más relevantes son: Primero, reconocer la insuficiencia del actual ordenamiento laboral en tal objetivo. Segundo, considerar los avances planteados por los proyectos de ley sobre esta materia y, a la vez, ponderar las insuficiencias de los mismos tras el fin señalado. Tercero, establecer las medidas necesarias de protección que deberán involucrar tanto

(48) Como la denomina DEL REY GUANTER ("Derechos fundamentales y...", ob. cit., p. 14), toda vez que deben considerarse como puntos de apoyo para una reconstrucción permanente del ordenamiento jurídico.

(49) Ejemplo de ello es la Sentencia de la Corte de Apelaciones de La Serena, Rol Nº 856-T, confirmada por la Excm. Corte Suprema en Sentencia de 6 de abril de 1996, pronunciada en un caso de desafuero de trabajadora embarazada. Informando la Corte de Apelaciones el Recurso de Queja sostiene la improdencia de la terminación del contrato sin otra razón aparente que el vencimiento de un plazo, "...está en pugna con la garantía constitucional de la "Indiscriminación Absoluta Laboral" contemplada en el Art. 19 Nº 16 inciso 3º, de nuestra carta fundamental, que el Art. 2º inciso 2º del Código del Trabajo, ha elevado a la categoría de principio de orden público en materia de relaciones de esta índole.". (En Revista Laboral Chilena, Nº 12 de 1996, pp. 55 y 56).

(50) Entendido el principio de libertad sindical en su acepción universal –de acuerdo a los Convenios Nºs. 87 y 98 de la O.I.T.–, es decir, el derecho de todos los trabajadores y de sus organizaciones para constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, de afiliarse a ellas y desarrollar la actividad sindical, entre ellas necesaria y esencialmente la negociación colectiva y la huelga; y no en la acepción restringida que en muchos casos se ha utilizado en nuestro país, limitándolo al derecho a afiliarse y no afiliarse a un sindicato.

medidas preventivas como de reacción ante este ilícito laboral. Y en este sentido, recuperan especial relevancia las medidas que tienden al cese del ilícito laboral y, por ello, las que se adopten al interior de las empresas, tal como se establecen en el Derecho comparado (51) y lo sugieren las recomendaciones internacionales (52).

IV.1.El actual ordenamiento laboral

13. El actual ordenamiento laboral carece de mecanismos eficaces y eficientes de protección de los trabajadores ante este ilícito laboral (53).
14. En primer lugar, respecto de las medidas preventivas. Podría estimarse que el empleador está obligado a la debida protección de la persona del trabajador en el marco del "contenido ético jurídico", como es denominado por la doctrina laboralista chilena (54); sin embargo, podría interpretarse en contra –aunque ello es discutible– que falta la base normativa que defina este deber respecto al ilícito laboral que constituye el acoso sexual; más en un ordenamiento jurídico, y específicamente la norma legal, que no ha incorporado los derechos fundamentales al contrato de trabajo. Por otra parte, podría estimarse que el acoso sexual sí constituye una infracción laboral del empleador como acción u omisión contra la salud de los trabajadores, cuando éste no cumpla su obligación de protección al no adoptar "todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores", tal como ordena el Art. 184 del C.T.; no obstante, esta fundamentación de las medidas de protección ante el acoso sexual es limitada (55), toda vez que sólo está referida a la infracción por lesión a la salud del trabajador y, por tanto, dejaría fuera los

(51) En tal sentido, la Ley N° 7.476, de Costa Rica, de 1995, contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, establece el Capítulo III relativo a la prevención del hostigamiento sexual, en el cual, entre otras medidas, se fija la responsabilidad del empleador de "mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual".

(52) Así, el Código de Conducta de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas –que, ciertamente, no es vinculante para nuestro país, pero muestra la relevancia que tienen tales medidas de prevención–; al establecer en las recomendaciones sobre prevención:

En primer lugar, una declaración de principios al interior de las empresas y a cargo del empleador, especialmente referida a, primero, qué es lo que se entiende por comportamiento indebido y el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y, segundo, ante quién habrán de dirigir su denuncia.

En segundo lugar, la comunicación de tal declaración a todos los trabajadores.

En tercer lugar, la responsabilidad de todos los trabajadores en ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores.

En cuarto lugar, la formación de los directores en tal sentido.

(Síntesis extraída de obra de LOUSADA AROCHENA, "El derecho de protección...", ob. cit., pp. 47 y ss.).

(53) Y así lo perciben las trabajadoras que han sido víctimas de acoso sexual. Ver en tal sentido, del CEM "Acoso sexual en el trabajo: análisis de grupos focales", consultaría al Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Revista Aportes al Debate Laboral N° 2, Santiago de Chile, abril de 1997, pp. 11 y ss. Además, de DELANO y TODARO "Asedio sexual...", ob. cit., p. 59.

(54) En este sentido, véase a W. THAYER ARTEAGA y P. NOVOA FUENZALIDA "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Jurídica de Chile, Colección de Manuales Jurídicos N° 92, Segunda edición, 1989, Santiago de Chile, pp. 318 y ss. Y de J.UGARTE CATALDO "El contenido del contrato individual de trabajo", Revista Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, noviembre de 1996, pp. 9 y ss.

(55) Como ya reconoció en un Documento Interno de la Dirección del Trabajo, "Sobre el acoso sexual y las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo", enero de 1997.

supuestos de acoso sexual que no producen tal resultado sino que otros, tal vez de mayor gravedad.

15. En segundo lugar, respecto a las acciones judiciales. Debe señalarse que no existen instrumentos específicos de protección de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo salvo el recurso de protección, pero éste difícilmente puede ser ejercido por el grueso de los trabajadores y menos aún en el supuesto de acoso sexual (56).

De otra parte, se debe aceptar que el trabajador frente a un supuesto de acoso sexual por parte del empleador puede poner término al contrato de trabajo –reconduciendo este acto al de "falta de probidad (...), injuria o conducta inmoral grave debidamente comprobadas" a que se refiere el Art. 160 del C.T. como causa de terminación subjetiva voluntaria– y tener derecho a la indemnización que corresponda en base al Art. 171 del mismo C.T. –es decir, el despido indirecto–. No obstante esta vía es limitada por tres razones: primero, porque en esta perspectiva el sujeto activo del acoso está limitado al empleador o a quien lo represente, segundo, porque la configuración del acoso sexual como causa de terminación deberá ser ponderada en cada caso y, en tercer lugar, porque el monto de indemnización en la mayoría de los casos resultará irrisorio toda vez que está definido por el tiempo de vigencia del contrato de trabajo y no por el daño y perjuicio causado.

Se debe considerar que otra vía es la acción ordinaria ante los tribunales pidiendo que se indemnicen los daños ocasionados. Sin embargo esta vía plantea serias objeciones: si se ejerce en contra del empleador no se garantiza la indemnidad del trabajador, es decir, la permanencia de su contrato de trabajo y, por la otra, si se ejerce en contra de otro trabajador no se garantiza el pago de tal indemnización.

16. En tercer término, respecto de la vía administrativa. Si bien la Dirección del Trabajo ha asumido su competencia en la prevención del acoso sexual –y ello después de un periodo de discusión (57)–, tal cual se plantea en la Orden de Servicio Nº 8 del Departamento de Fiscalización, de 3 de julio de 1997 (58), la actividad de las respectivas Inspecciones del Trabajo está dirigida a solucionar los casos específicos de acoso sexual que se recepcionen por vía de denuncia.

Si bien esta definición de competencias de la Dirección del Trabajo es un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, en mi opinión éstas son aún insuficiente, toda vez que no incorpora sanciones administrativas en el supuesto de verificación del

(56) Siempre doy como ejemplo el referido a la trabajadora que labora en el almacén de frutas –en un establecimiento situado dentro o fuera de la ciudad–, quien difícilmente interpondrá un Recurso de Protección: En primer lugar, porque el acoso se mantiene como un fenómeno individual y en silencio (como señalan DELANO y TODARO ["Asedio...", ob. cit., p. 52], "el 73,4% de las mujeres está de acuerdo con que la mención del tema les causa vergüenza y cuando les sucede algo prefieren no comentarlo"); sin que se plantea como un atentado a un grupo de trabajadores. En segundo lugar, porque unido a lo ya señalado, la misma trabajadora no interpondrá individualmente dicho recurso de protección, porque no sabe de su existencia, y aunque lo conozca no interpondría el recurso dado el difícil acceso al sistema judicial.

(57) En el cual se debatió si la Dirección del Trabajo tenía facultades fiscalizadoras frente a tales acciones, es decir, de control de aplicación de las normas laborales y sancionatorias de las infracciones laborales.

(58) Que "Establece procedimiento y criterios de fiscalización ante denuncias sobre Acoso Sexual en el trabajo y define responsables de su implementación".

(59) Como señala esta orden de servicio, específicamente la letra d) de la sección relativa al Procedimiento, "...la acción fiscalizadora, a lo menos en esta primera etapa, no generará por regla general, sanciones administrativas, y sólo excepcionalmente y en aquellos casos en que la eventual multa esté precedida de una conducta objetiva de la conducta ilícita, se procederá a la aplicación de la sanción".

ilícito laboral (59), en circunstancias de que ésta es uno de los principales instrumentos para la eficacia de las medidas que adopte la Administración laboral.

IV.2. Los proyectos de ley

17. Pero también los proyectos de ley que se han presentado son insuficientes en la tarea de protección de los trabajadores frente a este ilícito laboral, toda vez éstos plantean tal protección fundamentalmente a través de la indemnización del daño causado o por vía del derecho de los trabajadores a poner término al contrato de trabajo (60). Y estas vías no previenen la ocurrencia de tales conductas y tampoco el cese de las mismas sino que tal sólo plantean el "acoso sexual" como un incumplimiento de una obligación contractual y un daño causado en tal relación, lo que permite a la otra parte la resolución del contrato y a la indemnización de los perjuicios; es decir, ambas vías son planteadas desde la teoría general de las obligaciones y, por tanto, del Derecho Civil.

Y dichos proyectos de ley no contemplan que esta relación laboral —el contrato de trabajo— es de tracto sucesivo (es decir, que se mantiene en el tiempo), que el trabajo y el puesto de trabajo es valioso para el trabajador y para la comunidad, y que el mismo trabajador puede no desear poner término a este contrato de trabajo (y así ocurre en la mayoría de los casos) sino que espera trabajar en un ambiente grato, sin acoso sexual y, en definitiva, con pleno respecto a sus derechos fundamentales.

En este sentido, se debe recordar que la relación laboral supera, se diferencia y ha continuado una vía distinta de la mera relación contractual regida por el Derecho Civil. No es éste el momento de analizar las causas, pero sí es preciso recordar que a inicios de este siglo nace esta disciplina jurídica que es el Derecho del Trabajo, regida por principios propios y que da respuestas autónomas a los problemas que se plantean en el campo de las relaciones de trabajo. En este sentido, y sólo a vía de ejemplo, uno de los problemas que ha debido abordar es la falta de eficacia de las normas laborales, lo que se busca solucionar con la actuación de los organismos administrativos del trabajo a los que los Estados entregan facultades inspectivas, fiscalizadoras y sancionatorias para la vigencia de las normas laborales.

(60) En efecto, el primer Proyecto de Ley —es decir, el presentado el 8 de enero de 1992— establece básicamente el derecho de la víctima a una indemnización, cuyo monto puede ascender hasta "diez veces su remuneración"; siendo obligado a la misma el ofensor y también, y obligado solidariamente "el superior directo del ofensor cuando, en conocimiento del acoso, no hubiere adoptado las medidas para ponerle término". Mientras que el segundo Proyecto de Ley —es decir, el presentado con fecha 24 de octubre de 1994— y la Indicación del Ejecutivo, proponen que el acoso sexual constituya una causa específica de terminación del contrato de trabajo y, por tanto, establece tanto el derecho del trabajador a poner término a dicho contrato y a obtener una indemnización cuando el sujeto activo de tal conducta sea el empleador (o quien lo represente) como la terminación del contrato como medida dentro del ejercicio del poder disciplinario del empleador; aunque, en mi opinión, ambos derechos tienen fundamentación jurídica en el actual sistema de terminación del contrato de trabajo al reconducir tal conducta al Art. 160 N° 1 del C.T. No obstante el segundo Proyecto y la Indicación al mismo del ejecutivo amplían el campo de aplicación de la protección ante el acoso sexual. Así el segundo Proyecto establece, además, que el acoso sexual constituiría una infracción administrativa (artículos primero y segundo) y configuraría una falta penal. La indicación del Ejecutivo propone, además, establecer la obligación del empleador a adoptar las medidas que garanticen un ambiente digno en su empresa (Art. 1° N° 7); asimismo, plantea establecer el acoso sexual como infracción administrativa tanto para los funcionarios administrativos como para los funcionarios municipales.

18. Ello no significa que las medidas indicadas por tales proyectos de ley sean erróneas y deben, en mi opinión, estimarse altamente positivas: el hecho de que se identifique al acoso sexual como causa específica de terminación del contrato de trabajo es totalmente válido y necesario en el marco del actual ordenamiento jurídico laboral, toda vez que configura a las conductas indicadas como un ilícito laboral. Sino que el problema es la insuficiencia de estas medidas para lograr el objetivo de protección de los trabajadores ante tales conductas.

IV.3. Las medidas preventivas y de reacción

19. Por consiguiente, si se pretende establecer el derecho de los trabajadores a la protección ante el acoso sexual en el trabajo, en la perspectiva del Derecho del Trabajo esta protección, tras la declaración del acoso sexual como ilícito laboral, involucra medidas tanto preventivas como de reacción, y, entre estas últimas, las de reparación adecuada.
20. Las medidas preventivas: son las que se deberían establecer al interior de las empresas para evitar las prácticas de acoso sexual y poner fin a los supuestos de ocurrencia. Y si bien es la ley la fuente normativa de estas medidas el directo obligado en su implementación será el empleador, en el marco del deber de protección general de la persona del trabajador y, específicamente, de sus derechos fundamentales.

Si bien la indicación formulada por el Ejecutivo plantea en el marco del deber de protección por parte del empleador "...tomar las medidas que garanticen un ambiente digno y de mutuo respeto entre los trabajadores", esta obligación se plantea en forma vaga y, en mi opinión, peligraría su efectividad respecto al rol de la misma frente al acoso sexual. Una forma de hacer efectiva esta medida sería a través de la obligación de las empresas de definir y comunicar sus políticas de prevención y sanción ante el acoso sexual –considerando que la sanción procede en el marco del ejercicio del poder disciplinario que está permitido por el ordenamiento laboral– por medio de mecanismos adecuados para ello, como pueden ser los respectivos Reglamentos Internos de Empresa –que están obligadas a elaborar todas las empresas que ocupen veinticinco o más trabajadores permanentes– o a través de la elaboración e información general de tales políticas en el supuesto de empresas que no estén obligadas a mantener Reglamento Interno. Por lo demás, debería estimarse que estas medidas proceden como un mínimo y, por tanto, no impide la elaboración y aplicación de medidas de prevención más complejas para su aplicación en la empresa mediana y grande (61).

No dejo de reconocer que estas medidas de prevención se refieren principalmente al acoso ambiental y que dejan fuera algunos supuestos del acoso vertical, específicamente el que proviene del empleador y de sus representantes. Respecto de este supuesto de acoso sexual debe estimarse como más operativos las medidas de fiscalización de las Inspecciones del Trabajo.

(61) En este sentido, me remito a lo ya indicado respecto a la Ley N° 7.476, de Costa Rica, en contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, y al Código de Conducta de la Recomendación de 1991 de las Comunidades Europeas.

21. Las facultades de prevención, fiscalizadoras y sancionatorias de la Dirección del Trabajo.

Es sabido que el Derecho del Trabajo y, específicamente, las normas aplicables a la relación laboral individual plantean particulares problemas respecto de su efectividad. Ello tiene una explicación tan válida hoy como en los inicios de esta disciplina jurídica: la imposibilidad real de una de las partes –el trabajador– de exigir el cumplimiento de las normas laborales sin riesgo de que se le ponga término a su contrato de trabajo. Ello fundamenta la actuación de los organismos administrativos del trabajo, es decir las inspecciones del trabajo, tras el objetivo de lograr la efectiva vigencia de tales normas, fiscalizar su cumplimiento y sancionar la infracción a las mismas y a los ilícitos laborales que se establezcan (62), facultades específicamente reguladas en el ordenamiento laboral chileno en el D.F.L. N° 2, de 1967 –Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo– y en el Código del Trabajo.

Particular relevancia plantea la actuación de las Inspecciones del Trabajo en las funciones de prevenir, fiscalizar y sancionar el acoso sexual, toda vez que se trataría de un ilícito laboral de reciente configuración. Sin embargo, se presentan dos problemas:

En primer lugar, la responsabilidad jurídica, en este caso administrativa, del empleador ya sea por el acto propio y ya sea por el acto de un subordinado. Ciertamente que el primer supuesto no plantea ninguna duda su plena responsabilidad. No obstante, respecto al segundo supuesto se debe efectuar una distinción: en primer lugar, el empleador sería responsable en el caso de que estando obligado por ley no hubiera adoptado las medidas de prevención requeridas o en el caso concreto de acoso sexual no hubiera tomado las acciones necesarias para su cese, entre ellas las disciplinarias; pero, ciertamente, carecerá de responsabilidad si en dicho supuesto él desconocía y no le era posible conocer el caso específico de acoso sexual.

En segundo lugar, respecto a la sanción administrativa ante la infracción, que en nuestro ordenamiento jurídico consiste en una multa, es necesario reiterar las facultades sancionatorias de las Inspecciones del Trabajo a fin de lograr la eficacia de la norma laboral que configura como ilícito laboral el acoso sexual. Por tanto, será necesario que la Orden de Servicio N° 8, de 1997, del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo sea modificada en tal sentido. Y ello al margen de las observaciones que se plantean en el orden de la uniformidad de la sanción ante todo tipo de infracción sin distinguir el bien jurídico lesionado, la infracción cometida y la gravedad de la misma –ya que se sanciona, en general (63), con una multa de una a diez unidades tributarias mensuales (64) (Art. 477 del C.T.)– y, por tanto, de la necesidad de plantear una multa especial o directamente, de modificar el sistema de multas.

(62) En este sentido, véase el Convenio N° 81 de la O.I.T., de 11 de julio de 1947, sobre la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio.

(63) La excepción la constituye las infracciones a que se refiere el Art. 478 del C.T.

(64) Este monto se incrementa "hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectados por la mencionada infracción" (Inc. 1° del Art. 477 C.T.). Además, como indica el Inc. 2° del mismo precepto, estas multas se duplican en caso de reincidencia.

22. Medidas de reacción ante el acoso sexual: las acciones judiciales contra el acoso sexual. Como ya se ha señalado, uno de los graves problemas que plantea nuestro ordenamiento jurídico laboral es la falta de reparaciones jurídicas adecuadas frente a la lesión de derechos fundamentales, en este caso respecto a la lesión a la dignidad, y específicamente al derecho a la intimidad, por acoso sexual; y tampoco los proyectos de ley presentados plantean propuestas en tal sentido, salvo las referidas al derecho de resolución del contrato y a la indemnización de perjuicios, medidas que operan limitadamente, tal como se ha señalado.

En esta acción, al igual que en la acción de indemnización de perjuicios, adquiere particular importancia la carga de la prueba, toda vez que en una gran mayoría se trata de casos que no existen testigos. Además, particular relevancia adquiere que en los respectivos procedimientos judiciales adopten las medidas necesarias a fin de proteger la intimidad del trabajador, y específicamente su vida privada (65).

23. En mi opinión, la falta de acciones judiciales en protección del trabajador por lesión a su dignidad supera el tema del acoso sexual, ya que se refiere a la protección de los derechos fundamentales en la relación de trabajo. Y se debe concluir que nuestro ordenamiento jurídico carece de los instrumentos adecuados para tal protección, lo que en definitiva pone en duda la existencia del derecho; como ha señalado la doctrina científica "no existe derecho si no se establecen los instrumentos adecuados y suficientes para la defensa de las víctimas frente a su violación..." (66).

En este sentido, y a vía de ejemplo, qué respuesta plantea este ordenamiento jurídico laboral ante el chantaje sexual, como puede ser la amenaza de pérdida de derechos laborales –específicamente, la ascensión jerárquica o el aumento de remuneraciones– si no se accede a determinados requerimientos sexuales; o la efectiva terminación del contrato de trabajo por igual motivo. Si son actos que lesionan derechos fundamentales y, además, se trata de actos prohibidos por el ordenamiento jurídico deberían ser declarados nulos; sin embargo, es discutible aplicar dicha doctrina a la terminación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico laboral chileno, toda vez que este sistema causado no admite la procedencia del despido nulo, tal como sí lo hacen otros ordenamientos jurídicos cuando ha procedido una lesión a derechos fundamentales.

V. CONCLUSIONES

23. Corresponde reiterar la idea inicial de este trabajo, la necesidad de legislar sobre el acoso sexual en el trabajo se fundamenta en que se requiere establecer los instrumentos jurídicos idóneos para la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a este ilícito laboral, toda vez que constituye una lesión a algunos derechos fundamentales.

(65) Toda vez que la posible publicidad del caso, de su testimonio y de su vida privada puede presionar a la víctima a no emprender la respectiva acción.

(66) En este sentido, PEREZ DEL RIO "El acoso sexual en el trabajo:...", ob. cit., p. 38.

24. A la vez, esta normativa legal debería considerar algunos antecedentes, y entre ellos los siguientes: En primer lugar, la regulación del acoso sexual como un ilícito laboral, ya que si bien tal consideración es deducible en una interpretación sistemática de nuestro ordenamiento jurídico laboral, es necesario efectuar tal notificación a toda la sociedad toda vez que se trata de conductas que gozan "de dosis considerables de tolerancia social", tal como ha advertido la doctrina en el Derecho Comparado. En segundo lugar, y en relación directa con los planteamientos de los proyectos de ley, la tipificación del acoso sexual, con toda la controversia que en este tema se plantea, debería comprender además los supuestos de mayor gravedad. En tercer lugar, que los instrumentos jurídicos de protección en el Derecho del Trabajo y, específicamente, en el contrato de trabajo son de mayor complejidad que en las demás relaciones jurídicas, más aún tratándose de derechos fundamentales; por ello es que no son suficientes los instrumentos jurídicos de reparación a la violación de tales derechos sino que también se requiere de mecanismos efectivos y eficientes en la prevención de tales infracciones, tal como han advertido las recomendaciones internacionales y se ha regulado en el Derecho Comparado.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**APRUEBA REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY Nº 19.518,
QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE
CAPACITACION Y EMPLEO (*)**

Decreto Nº 98

Núm. 98.- Santiago, 31 de octubre de 1997.

Vistos: Los artículos 32 Nº 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; la Ley Nº 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

Que, el 1º de diciembre del año en curso entrarán en vigencia las disposiciones de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Que, se hace necesario reglamentar dichas disposiciones, para efectos de una adecuada ejecución de la ley, por lo que, en ejercicio de la potestad que me reconoce del artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

TITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio, o al Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley Nº 19.518.

Artículo 2º.- Serán beneficiarios del Sistema Nacional de Capacitación, en lo que respecta a la franquicia tributaria consagrada en el Estatuto, los trabajadores dependientes, personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad y

(1) Publicado en el Diario Oficial de 24.04.98.

N. del E.: La Ley Nº 19.518 fue publicada en el Boletín Nº 106, noviembre de 1997, pág. 10.

aquéllas sujetas al contrato de capacitación, y en lo concerniente al Fondo Nacional de Capacitación, de preferencia, las personas de escasos recursos, ya sea que se encuentren en actividad, cesantes, buscando trabajo por primera vez o que se desempeñen como trabajadores independientes.

TITULO II

DEL CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACION Y DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE CAPACITACION

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

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

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

TITULO III

DE LA CAPACITACION

Párrafo I

Normas Generales

Artículo 6º.- Sólo las acciones de capacitación que se desarrollen en conformidad al Estatuto y al presente reglamento, darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que se señalan en estos cuerpos normativos.

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

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

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

Párrafo II

Del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación

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

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

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

Lo anterior, se entiende sin perjuicio de que funcionarios del Servicio Nacional puedan verificar personalmente el cumplimiento de las condiciones a que alude el artículo 11 de este reglamento.

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

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

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

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

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

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

La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado precedentemente, que dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o si por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto.

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

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

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

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

Artículo 15.- Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la aprobación previa de aquéllos. El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud dentro de 20 días, velando porque las áreas o especialidades de los cursos se ajusten al objeto de la entidad postulante, definido en las normas o estatutos por las que éstas se rijan. No será necesario aplicar este último criterio respecto de cursos cuya aprobación soliciten las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

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

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

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

- d) Que consignen los requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa para acceder a la actividad o curso de capacitación de que se trate. En este caso, el organismo técnico de capacitación deberá velar porque estas exigencias permitan un desarrollo homogéneo del curso.
- e) Que indiquen la competencia laboral y docente de los instructores o profesores definidos para impartir la actividad de capacitación. El Servicio Nacional se reserva la facultad de efectuar observaciones o reparos respecto de dichas calidades, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por parte del organismo técnico.

Corresponderá al Servicio Nacional fiscalizar en la oportunidad en que se ejecute el curso, que los instructores o profesores que lo impartan se ajusten al perfil o característica autorizado.

- f) Que indique las características y el número de participantes por curso.

En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretende ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos asistentes.

- g) Número total de horas cronológicas del curso y la distribución en horas teóricas y prácticas.
- h) Requisitos técnicos y administrativos que deben reunir los alumnos para la aprobación del curso, y
- i) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

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

La aludida autorización podrá ser revocada en cualquier tiempo, si el curso de capacitación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su autorización, calificadas por el Servicio Nacional, o bien, cuando aquél no fuere solicitado por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año.

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

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

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

Párrafo III

De la capacitación efectuada por las empresas y su financiamiento

Artículo 17.- En conformidad a las normas del Estatuto y el presente reglamento, las empresas podrán, individual o conjuntamente, efectuar programas o cursos de capacitación para sus trabajadores en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio para capacitación al cual se encuentren afiliadas.

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

Artículo 19.- Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberá comunicar los cursos o programas de capacitación en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine.

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

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

Artículo 20.- El contrato de capacitación a que alude el inciso 4º del artículo 33 del Estatuto, deberá contener a lo menos las siguientes cláusulas esenciales.

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

Las actividades comprendidas en el contrato se comunicarán al Servicio Nacional en los términos consignados en los artículos precedentes.

Artículo 21.- En el evento que el contrato de capacitación terminare antes del tiempo estipulado por causas imputables al eventual trabajador, la empresa podrá imputar el costo de las

actividades de capacitación que éste conlleve, en el evento que el citado beneficiario haya cumplido como mínimo el setenta y cinco por ciento del programa respectivo.

Artículo 22.- El Servicio Nacional podrá autorizar a las empresas para que imputen a la franquicia tributaria establecida en el Estatuto, los gastos destinados a la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación, hasta un máximo equivalente al quince por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

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

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

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

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

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

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

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

- a) Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores, contratados exclusivamente para impartir los cursos.
- b) Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas al personal de la empresa, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor de las actividades de capacitación, siempre y cuando éstas se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo.
- c) Material de consumo indispensable para el logro de los objetivos de curso.

- d) Material didáctico, tal como apuntes, guías, diapositivas, transparencias, cuadernos, papel, lápices u otros que el Servicio Nacional estime como tales.
- e) Arriendo de equipos que sean fundamentales para el logro de los objetivos de la capacitación.
- f) Viáticos y gastos de movilización de los docentes o instructores originados por las acciones de capacitación desarrolladas fuera de su lugar habitual de trabajo, y previa calificación de su pertinencia efectuada por el Servicio Nacional.

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

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

Artículo 27.- Se considerará también gastos de capacitación imputables a la franquicia tributaria, aquellos destinados al estudio de las necesidades de capacitación de la empresa, con un máximo equivalente al diez por ciento de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el cincuenta por ciento de los cursos y se capacite como mínimo el cincuenta por ciento de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propongan.

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

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

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

Artículo 29.- Las empresas cuyos trabajadores no hayan cumplido con una asistencia mínima del setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso, no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dicho curso. Asimismo, las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria, por aquellas acciones de capacitación que se hayan ejecutado en términos distintos a los aprobados, inconclusas o simplemente no ejecutadas.

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

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

Artículo 30.- Para los efectos del Estatuto y el presente reglamento, se entenderá por remuneración la establecida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

Párrafo IV

De la capacitación financiada a través del Fondo Nacional de Capacitación

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

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

Artículo 34.- Para optar al financiamiento de la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes de las empresas comprendidas en la letra a) del artículo 46 del Estatuto, éstas deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contenidos

en la referida disposición y el artículo 49 del mismo cuerpo legal, conforma a las siguientes normas:

- a) La calidad de empresas contribuyentes en la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número segundo del artículo 20 del citado cuerpo legal, se acreditará mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.
- b) La calidad de trabajador, administrador o gerente de la empresa postulante, que deben tener los beneficiarios del subsidio, se acreditarán mediante copias autenticadas de sus contratos de trabajo.
- c) Para acreditar que las ventas o servicios anuales de las empresas postulantes no exceden de 13.000 unidades tributarias mensuales, se considerará el año tributario anterior, debiendo demostrarse tal requisito mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.
- d) El ejercicio de actividades continuas de la empresa, por a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, se acreditará mediante los últimos dos balances generales de la empresa y los documentos citados en la letra c), correspondientes a dicho período.
- e) Tratándose de empresas constituidas como personas jurídicas, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas se acreditará mediante copia autenticadas de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.
- f) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los aludidos 18 meses, se acreditará mediante una declaración jurada notarial.

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

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

- a) El haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones previstas en el artículo 97 del Código Tributario, habiendo sido sancionada por la autoridad competente.
- b) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, cotizaciones previsionales o de salud a alguna institución previsional o de salud, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- c) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro estipendio a uno o más trabajadores, sean de origen legal o contractual, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- d) El haber incurrido la empresa en prácticas desleales o antisindicales, conforme al Código del Trabajo, así declaradas por un tribunal.

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

Artículo 36.- El subsidio estatal se asignará directa e individualmente a las empresas postulantes, en la medida que las mismas presenten ante el Servicio Nacional solicitudes de financiamiento de cursos de capacitación para sus trabajadores, en la forma y oportunidad que éste determine, y previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos anteriores.

Con todo, el Servicio podrá establecer otros procedimientos y modalidades para la entrega de este beneficio. Para tal efecto, podrá impartir normas técnicas, cuyo cumplimiento será obligatorio para las postulantes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.- Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere de un proceso de aprendizaje

de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados, y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículo 58 y 59 del Estatuto, que habiliten al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo.

Artículo 42.- Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo.

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

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

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

Artículo 45.- El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pudiendo al efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.- El financiamiento con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, de programas individuales o colectivos de capacitación en el extranjero para trabajadores o instructores laborales chilenos, podrá ser total o parcial y se aplicará respecto del costo de la respectiva acción de capacitación. Para estos efectos, el Servicio llamará, en la o las oportunidades que determine en cada año el Director Nacional, de manera pública y abierta, a que las empresas interesadas presenten solicitudes de financiamiento de tales programas.

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

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

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

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

TITULO IV**DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 52.- La aplicación de las multas a que se refiere el artículo 75 del Estatuto, corresponderá a los Directores Regionales, en el ámbito de su competencia.

Artículo 53.- Derógase el Decreto Supremo N° 146, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo los artículos 31 a 36 de su párrafo III, que se mantendrán vigentes en tanto no se dicte un reglamento especial sobre organismos técnicos intermedios para capacitación, en lo que no sean contrarios a la Ley N° 19.518.

Artículo 54.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

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

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

Dirección del Trabajo
Servicio de Tesorerías

**TRASPASA AL SERVICIO DE TESORERIAS LA COBRANZA
DE LAS MULTAS APLICADAS
POR LA DIRECCION DEL TRABAJO (*)**

Resolución N° 100 conjunta

Número 100 conjunta.- Santiago, 26 de marzo de 1998.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 30 y 35 del D.L. N° 1.263, de 1975, del Ministerio de Hacienda, Orgánico de la Administración Financiera del Estado.

Lo dispuesto en el artículo 476 del Código del Trabajo.

Las facultades establecidas en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Lo dispuesto en el artículo 2º, N° 2, letra b) del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio de Hacienda, Orgánico del Servicio de Tesorerías.

La Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de sus facultades legales, sanciona con multas las infracciones a la legislación laboral y previsional, siendo éstas a beneficio fiscal.

Que al Servicio de Tesorerías, en el ejercicio de sus facultades legales, le corresponde efectuar la cobranza coactiva sea judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas por autoridades administrativas.

Que el Servicio de Tesorerías, en su acción de cobranza utiliza el procedimiento especial establecido en el Título V del Libro III del Código Tributario, sobre cobro ejecutivo de impuestos morosos, procedimiento que por su naturaleza resulta más conveniente para la eficacia de la cobranza.

Que teniendo además presente que el Servicio de Tesorerías cuenta con la facultad de compensar deudas de los contribuyentes con créditos de éstos contra el Fisco.

Que con el propósito de aumentar la eficacia punitiva de la Dirección del Trabajo, a través de la cobranza efectiva y oportuna de multas aplicadas por esta entidad fiscalizadora, se considera indispensable traspasar al Servicio de Tesorerías toda actividad de cobranza de las mismas.

(*) Publicada en el Diario Oficial del 3 de abril de 1998.

Se dicta la siguiente,

Resolución:

- 1) Traspásese al Servicio de Tesorerías la cobranza judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas por resolución ejecutoriada de la Dirección del Trabajo.

Este procedimiento de traspaso se ajustará a los sistemas, normas e instrucciones que los respectivos servicios acuerden.

- 2) Se excluyen de este traspaso las multas cuya cobranza se encuentra pendiente ante los Tribunales del Trabajo, las que seguirán siendo de responsabilidad de la Dirección del Trabajo.

Anótese, comuníquese y publíquese.- María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.-
Roberto Cerri López, Tesorero General de la República.

DEL DIARIO OFICIAL



- Resolución N° 100 conjunta, de 26 de marzo de 1998, de la Dirección del Trabajo y del Servicio de Tesorerías. Traspasa al Servicio de Tesorerías la cobranza de las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo (publicada en esta edición del Boletín).
- Ley N° 19.558. Modifica el D.L. N° 3.557, de 1981, sobre normas de protección agrícola.
- Decreto Supremo N° 410, de 22 de mayo de 1997, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento del artículo 5° de la Ley N° 19.287, que establece normas sobre fondos solidarios de crédito universitario.
- Ley N° 19.559. Restablece feriado bancario. En su artículo 1°, se indica: "Salvo autorización del Superintendente en la forma indicada en el inciso anterior, los bancos y sociedades financieras no atenderán al público los días sábado de cada semana y el 31 de diciembre de cada año. En ningún caso deberán considerarse esos días como festivos o feriados para los efectos legales, excepto en lo que se refiere al pago y protesto de letras de cambio".
- Subsecretaría del Trabajo. Nómina de decretos que modifica, nombran liquidador y beneficiario de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo

Nómina de decretos que modifica, nombran liquidador y beneficiario de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría

N° de Dcto.		Materia	Localidad
Exento	Fecha		
210	1º.04.97	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Profesionales de la Salud de Aconcagua (A.P.S.A.) a la Asociación Comunal de Profesionales Universitarios del Hospital San Juan de Dios de Los Andes y Consultorio N° 2. Nómbrase liquidador al fiscalizador don Daniel Herrera Orellana, funcionario perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.	Los Andes
222	30.04.97	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Los Quillayes de la Empresa Transportes	Santiago

Nº de Dcto. Exento		Fecha	Materia	Localidad
			Huelén Ltda., a doña María Soledad Hurtado Gálvez, funcionaria perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente.	
250	12.05.97		Modifícase la parte dispositiva del Decreto N° 155, de 1° de septiembre de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el sentido que se nombra liquidador de los bienes del ex Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa Tai-Ping y Cía. Ltda., a doña María Teresa Madariaga Barahona, fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en reemplazo de don Jorge Gustavo Valdés Torres.	Santiago
251	12.05.97		Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Construcción Obra Clínica Alemana Empresa Tecsa S.A., al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Constructora Pacífico Sur Ltda., Nómbrase liquidador a la fiscalizadora doña Nancy Zambrano Acuña, perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente.	Santiago
252	12.05.97		Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Inversiones Collins y Collins Ltda., al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalúrgica Odis S.A.	Santiago
273	23.06.97		Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hotel Corporation of Chile S.A., a doña Nancy Zambrano Acuña, funcionaria dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.	Santiago
274	23.06.97		Nómbrase liquidador de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios Fenats Base Natales, al fiscalizador don Luis Alberto Tejeda Díaz, funcionario perte-	Ultima Esperanza

Nº de Dcto.		Materia	Localidad
Exento	Fecha		
		neciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Ultima Esperanza.	
275	23.06.97	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del menor INTEGRA, a doña Nancy Zambrano Acuña, funcionaria perteneciente a la Inspección del Trabajo Nor Oriente.	Santiago
355	25.07.97	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Comunidad Edificio Atlanti, a don Gabriel Contreras Romo, funcionario perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.	Santiago
407	12.09.97	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa ATID S.A. al Sindicato Nacional de Empresa Comercializadora y Recaudadora Panamericana 500 Ltda. Desígnase liquidador a la fiscalizadora doña María Valenzuela, perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
449	3.11.97	Modifícase el Nº 2 de la parte dispositiva del Decreto Nº 210, de 1º de abril de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el sentido que se nombra liquidador de los bienes de la ex Asociación de Profesionales de la Salud de Aconcagua (A.P.S.A.), a doña Marcela Gallardo Valenzuela, fiscalizadora, perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, en reemplazo de don Daniel Herrera Orellana.	Los Andes
450	3.11.97	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Interempresa de Trabajadores Electricistas de la Región Metropolitana, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Alfredo Fleischmann y Cía Ltda.	Santiago

Nº de Dcto. Exento	Fecha	Materia	Localidad
451	3.11.97	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Construcción Obra Gimnasio colegio Alemán Empresa Tecsa S.A., al Sindicato de empresa Inmobiliaria Supermercado Las Tranqueras S.A. Desígnase liquidador al fiscalizador don Max Esteban Alvarez Duran, perteneciente a la Inspección comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.	Santiago
467	31.12.97	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sur Andina S.A., a doña María Teresa Madariaga Valenzuela, fiscalizadora perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago

Christián Miño Contreras
Jefe Administrativo

20
ABRIL

- Decreto Nº 763, de 30.12.97, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de becas de matrícula, financiadas por el ítem de becas de educación superior.

21
ABRIL

- Ley Nº 19.560. Faculta a las municipalidades para condonar intereses y multas a los adquirentes de edificaciones municipales que indica.

23
ABRIL

- Ley Nº 19.562. Concede asignaciones especiales transitorias y otros beneficios al personal de la Contraloría General de la República.

27
ABRIL

- Decreto Nº 105, de 23.01.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con el Reino de Suecia para implementar la Cooperación Horizontal y la Cooperación Económica al Desarrollo.
- Decreto Nº 241, de 17.02.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio sobre Seguridad Social con la Confederación Suiza.
- Decreto Nº 28, de 8.04.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento para aplicación del Incentivo Monetario al Retiro del artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.553 (rectificado en D.O. del 6.05.98, p.6).

27

ABRIL

- Decreto N° 98, de 31.10.97, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (publicado en esta edición del Boletín Oficial).

28

ABRIL

- Resolución N° E-144-98, de 16.04.98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza modificación de estatutos a "Magíster Internacional S.A."

29

ABRIL

- Decreto N° 262, de 23.02.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de España.
- Decreto N° 311, de 4 de marzo de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Canadá.
- Decreto N° 121, de 5.12.97, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece el Presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 1998.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

SUELDO. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

1.464/83, 2.04.98.

El mero transcurso del tiempo de desempeño de horas extraordinarias no otorga el derecho al trabajador a incorporar este sobresueldo al sueldo convenido una vez que éstas cesen, como asimismo, la calificación que determina si un beneficio debe considerarse para el cálculo del sobresueldo, debe practicarse en cada caso particular, teniendo a la vista para tal efecto las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 inciso 3º.

Se formulan las siguientes consultas:

- 1) Si debe considerarse el pago de horas extraordinarias por más de un año como parte del sueldo y si el cese de éstas constituiría menoscabo para el trabajador, y
 - 2) Qué ingresos deben considerarse para la liquidación de las remuneraciones por concepto de este sobretiempo.
- 1) Sobre la materia, el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo establece:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Conforme al claro tenor literal de esta disposición, el desempeño de horas extraordinarias da derecho al pago de un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, pero sólo durante el tiempo que dure dicho desempeño, toda vez que el legislador no ha contemplado ninguna disposición especial en virtud de la cual, *el mero transcurso del tiempo*, le otorgue al trabajador el derecho a incorporar el promedio de dicho recargo extraordinario al sueldo convenido una vez que éstas cesen.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, resulta del todo evidente que respecto al dependiente que ha dejado de desempeñar horas extraordinarias porque el empleador –en ejercicio de sus facultades privativas para administrar su empresa o establecimiento– así lo ha dispuesto, no se ha incurrido en lo que así se denomina –*menoscabo*–, en consideración a que ésta es una decisión legal y debidamente fundada.

- 2) Respecto a la segunda pregunta formulada, que dice relación con los ingresos que deben considerarse para liquidar el pago de las horas extraordinarias, la norma legal

precedentemente transcrita precisa que este sobresueldo consiste en "un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido", y, sobre el concepto *sueldo*, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo establece:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios,..."

Por lo tanto, para que un estipendio sea calificado de sueldo y sirva de base para el cálculo de las horas extraordinarias, debe reunir las siguientes características:

- a) Debe tratarse de un estipendio fijo;
- b) Debe pagarse en dinero;
- c) Debe pagarse en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) Debe tener como causa la prestación de servicios.

Ahora bien, para determinar en cada caso concreto si un determinado estipendio debe ser considerado para el cálculo de las horas extraordinarias, deben acompañarse las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda, para contar así con los elementos de juicio suficientes que permitan válidamente practicar la calificación correspondiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones hechas valer, cumples manifestar a Ud. que el mero transcurso del tiempo de desempeño de horas extraordinarias no otorga el derecho al trabajador a incorporar este sobresueldo al sueldo convenido una vez que éstas cesen, como asimismo, la calificación que determina si un beneficio debe considerarse para el cálculo del sobresueldo, debe practicarse en cada caso particular, teniendo a la vista para tal efecto las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda.

FERIADO PROGRESIVO. COMPUTO.

1.465/84, 3.04.98.

No resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo, un lapso de tiempo laborado en el extranjero, con distinto empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 68. Código Civil, artículo 14.

Concordancias: Ord. N° 7.106/334, de 1°.12.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el lapso de tiempo trabajado en otro país, en Gran Bretaña, es computable para el feriado progresivo de un trabajador chileno que reúne más de tres años de trabajo en Chile con el actual empleador.

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

El artículo 68 del Código del Trabajo, dispone:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

"Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que todo trabajador, con diez años de trabajo para uno o más empleadores, sean continuos o no, tendrá derecho a un día más de feriado por cada tres nuevos años laborados por sobre los diez años.

Ahora bien, como en la especie se trata de precisar si el requisito de los diez años básicos laborados con el mismo o distinto empleador se pueden completar con servicios prestados fuera del país, en Gran Bretaña, necesario se hace determinar el ámbito territorial de aplicación de la ley nacional, para lo cual se requiere recurrir al artículo 14 del Código Civil, que dispone:

"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".

El precepto legal transcrito consagra el principio de la territorialidad en el ordenamiento jurídico chileno, según el cual "las leyes se dictan para el territorio y tienen su límite dentro del mismo", en oposición al principio personal o extraterritorial, en conformidad al cual, "por el contrario, las leyes se dictan para las personas, y acompañan a éstas fuera del territorio". (A. Alessandri y M. Somarriva, Curso de Derecho Civil, Tomo I, Volumen I, página 226).

El principio aludido, que conforma la doctrina tradicional en materia de efectos de la ley en cuanto al territorio significa, en otros términos, *"que todos los individuos que habitan en el territorio nacional sean chilenos o extranjeros, quedan sometidos a la ley chilena desde el punto de vista de sus personas, bienes y actos, de lo cual, a la inversa, se deduce lógicamente que la ley chilena no rige en el territorio de otro Estado"*. (Obra Citada, páginas 229 y 231).

De lo anterior es posible desprender que no obstante que la ley chilena rige tanto para los chilenos como extranjeros ello ocurre en la medida que todos ellos habitan en el territorio nacional, de donde se concluye que la ley chilena no rige en territorio de otro Estado. De esta manera, si la disposición legal, requiere, para su aplicación del cumplimiento de determinados requisitos, forzoso resulta derivar que ellos han debido configurarse dentro del territorio del país, por cuanto de otro modo se estaría dando aplicación a la ley nacional más allá de sus fronteras.

En estas circunstancias, en la especie no cabe sino concluir que conforme al principio de la territorialidad de la ley, los años de servicio que la norma contenida en el artículo 68 del Código del Trabajo exige, deben cumplirse dentro del territorio nacional, no siendo procedente invocar períodos de tiempo laborados en el extranjero.

Así lo ha sostenido la doctrina del Servicio, entre otros, en dictamen citado en la concordancia.

En nada altera la conclusión enunciada precedentemente la condición de retornado político que hace valer el recurrente, toda vez que dicha calidad no tiene incidencia alguna en la materia de que trata la presente consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo, el lapso de tiempo laborado en el extranjero, con distinto empleador.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SITUACIONES DE HECHO.

1.466/85, 3.04.98.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y su ponderación, como sería demostrar que el beneficio denominado asignación de casa, estipulado en contrato de 10.05.94, celebrado entre don N.N. y don X.X., fue pagado en el período mayo de 1994 a febrero de 1995, y si un traslado del trabajador fue por obra de una imposición del empleador, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 420 letra a).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre procedencia de pago de asignación de casa, pactada en contrato de trabajo de 1° de mayo de 1994, celebrado con don N.N., Agente de Aduanas de Valparaíso, por el período mayo de 1994 a febrero de 1995, y acerca de un traslado impuesto por el mismo empleador desde San Antonio a Valparaíso.

Se agrega que se ingresó a trabajar para el empleador mencionado en febrero de 1983; en agosto de 1986 se le trasladó a la Agencia de San Antonio, del mismo empleador, autorizándosele ocupar residencia de propiedad de la empresa. Posteriormente, ante determinadas peticiones como el pago de horas extraordinarias el empleador hizo suscribir un nuevo contrato, el 1° de mayo de 1994, pactándose una asignación de casa de \$ 300.000 imponibles al mes, beneficio que no se ha pagado a la fecha al aducir el empleador que se disponía de casa. Al reclamar esta situación, se optó por volverlo a Valparaíso, en marzo de 1995, por decisión del mismo empleador.

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

Analizados los antecedentes del caso, en orden a determinar la obligación de pago del beneficio denominado asignación de casa por el período mayo de 1994 a febrero de 1995, cabe expresar que revisadas las liquidaciones de sueldo acompañadas a la presentación, correspondientes a los meses de mayo de 1994 a febrero de 1995 inclusive, es posible derivar que en la primera de ellas, es decir la del mes de mayo de 1994 se consigna pago de \$ 303.620 bajo el rubro "movilización y viático-asignación casa", y en todas las posteriores, a excepción de la del mes de noviembre de 1994, que desglosa "movilización" \$ 3.600 y "asignación casa" \$ 300.000, contemplan bajo el rubro "movilización y viático" la misma suma de \$ 303.620 ó \$ 303.600.

Pues bien, esta suma se mantiene hasta febrero de 1995, para consignar en los meses posteriores, bajo el mismo rubro "movilización y viáticos", sólo la suma de \$3.600 al mes, es decir,

se rebaja \$ 300.000, que corresponderían a la asignación de casa reclamada, fijada en el contrato de 1º de mayo de 1994, la que habría sido pagada todo el período aun cuando no se haya mencionado en todas las liquidaciones de sueldos en forma explícita.

Así, de lo expresado sería factible desprender que la asignación de casa se habría pagado durante el período reclamado de mayo de 1994 a febrero de 1995, aun cuando en no todas las liquidaciones de sueldo se estampó su denominación, según los documentos analizados, conclusión que no guardaría concordancia con lo expresado en la presentación, lo que lleva a que se suscite controversia en materia de hechos, cuyo conocimiento escapa a la competencia de esta Dirección.

Asimismo, la circunstancia que el traslado de vuelta del dependiente a Valparaíso en marzo de 1995 se haya efectuado por imposición del empleador configura una situación de hecho, que requiere prueba y cuyo análisis y pronunciamiento no corresponde a este Servicio.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley compete a dicha instancia judicial.

En la especie, si las partes difieren en cuanto a la efectividad del pago del beneficio asignación de casa y si el traslado a Valparaíso fue obra de una imposición del empleador deben entrar a probar sus respectivas posiciones, a través de los medios probatorios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial, y no de la Dirección del Trabajo.

En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina de este Servicio al conocer de casos similares, como consta de Dictámenes Ords. N°s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y su ponderación, como sería demostrar que el beneficio denominado asignación de casa estipulado en contrato de 10.05.94, celebrado entre don N.N. y don X.X., fue pagado en el período mayo de 1994 a febrero de 1995, y si un traslado del trabajador fue por obra de una imposición del empleador, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

ESTATUTO DOCENTE. BONO EXTRAORDINARIO. VIGENCIA.**1.493/86, 2.04.98.****La Corporación Municipal de Isla de Maipo no se encuentra obligada a pagar, a contar del año 1997, a los docentes que prestan Servicios en los establecimientos de su dependencia el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley N° 19.070.****Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 65 letra c).**Concordancias:** Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si corresponde pagar a contar del año 1997, a los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de dicha Corporación Municipal, el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley N° 19.070.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. que *"la referida norma legal, en sus incisos 1º y 2º, prevé:*

"c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.

"En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutivos de los establecidos para el año 1995".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el bono extraordinario, cuyo objetivo es distribuir el excedente de la Subvención Especial Adicional que se produzca una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria es un beneficio anual pagadero sólo en los meses de diciembre de 1995 y diciembre de 1996.

Acorde con lo anterior, posible es sostener, entonces, que el referido bono extraordinario se extinguió definitivamente en diciembre de 1996, no existiendo obligación de pagarlo en los años posteriores.

Cabe señalar que en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección del Trabajo en Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Isla de Maipo no se encuentra obligada a pagar, a contar del año 1997, a los docentes que prestan servicios en los establecimientos de su dependencia el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley N° 19.070.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES. PROPORCIONALIDAD. PROCEDENCIA.**1.494/87, 2.04.98.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 40, incisos 1º y 2º de la Ley Nº 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal.
- 2) La Corporación para Educación y Salud de la Municipalidad de Isla de Maipo se encuentra obligada a pagar al personal docente que labora en el centro educacional de Isla de Maipo, dependiente de esa Corporación, la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley Nº 19.070 por el período 1997-1998 y años posteriores. Por el contrario, no se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario previsto en el mismo artículo por el período 1997 - 1998.
- 3) No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquéllos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una corporación municipal que tengan la calidad de contratados.
- 4) Cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de los permisos sindicales el empleador no se encuentra facultado para negar la concesión de tales permisos.
- 5) La Dirección del Trabajo carece de competencia para ordenar a las corporaciones municipales convocar a concursos en el objeto de llenar los cargos vacantes, sin perjuicio de sus facultades para fiscalizar y sancionar la inobservancia de las normas que regulan la materia.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 40 incisos 1º y 2º; 25, 26, 27, 65.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 3.759/169, de 27.06.94 y 233/11, de 13.01.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que la Corporación Municipal de Isla de Maipo otorgue en forma proporcional a la jornada pactada, los permisos con goce de remuneraciones que prevé el artículo 40 de la Ley Nº 19.070.
- 2) Si corresponde el pago de la bonificación proporcional y bono extraordinario establecidos en el estatuto docente, durante el período 1997 - 1998 y años posteriores.
- 3) Si los contratos a plazo fijo suscritos por profesionales de la educación de esa Corporación Municipal que por efecto de sucesivas renovaciones han alcanzado una duración superior a dos años, pasan a transformarse en contratos de duración indefinida.

- 4) Si el empleador puede negarse a que los dirigentes sindicales salgan del establecimiento con el objeto de cumplir labores propias de su cargo.
- 5) Procedimiento a seguir en el evento de que la respectiva dotación supere el 20% de profesionales a contrata.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio en relación a la materia se encuentra contenida en el Dictamen N° 654/51, de 4.02.98, el cual, sobre la base de los fundamentos y consideraciones que en el mismo se consignan concluye que: *"no resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 40 incisos 1º y 2º, de la Ley N° 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal"*.
- 2) En cuanto a la consulta signada con este número cabe señalar, en primer término, que esta Dirección mediante Orden de Servicio N° 12, de 11.12.95, ha precisado en el N° 3.4.3, del punto 3, relativo a la Bonificación Proporcional, que a partir del año 1997 el monto de la misma será equivalente a la determinada en el año 1996, más los porcentajes en que se hubiere reajustado a unidad de subvención educacional (U.S.E.) durante el mismo año, agregando que la bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la aludida unidad de subvención educacional.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el precepto del inciso 7º del artículo 65 del estatuto docente, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 22.01.97, el que al efecto prescribe:

"A contar desde enero de 1997, la bonificación proporcional a que se refiere esta ley será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (U.S.E.), durante 1996. La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (U.S.E.)".

De consiguiente al tenor de lo expuesto preciso es concluir que los trabajadores a los que se refiere la consulta planteada tienen derecho a percibir la bonificación proporcional en comento durante el período 1997 y 1998 y años posteriores a éste, cuyo pago deberá efectuarse conforme a los montos determinados en la forma establecida en párrafos precedentes.

En lo que respecta a la consulta relativa a si corresponde pagar a contar del año 1997 a los mismos docentes, el bono extraordinario establecido en el inciso 1º, letra c) del artículo 65 en comento, cabe tener presente que el referido precepto legal prescribe:

"c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte se

distribuirá entre los profesionales de la educación en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.

"En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutivos de los establecidos para el año 1995".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el bono extraordinario de que se trata, cuyo objetivo es distribuir el excedente de la subvención especial adicional que se produzca una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria, es un beneficio anual, pagadero sólo en los meses de diciembre de 1995 y diciembre de 1996.

Acorde a lo anterior, posible es sostener que el referido bono extraordinario se extingue definitivamente en diciembre de 1996 y, por ende, no existe obligación de pagarlo en los años posteriores.

De esta suerte, no cabe sino concluir que no procede el pago del bono extraordinario de que se trata durante el período 1997-1998.

- 3) En lo referente a la presente consulta, es preciso señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia a que la misma se refiere se encuentra contenida en el Dictamen N° 3.759/169, de 27.06.94, el cual, sobre la base de los antecedentes y consideraciones que en el mismo se consignan concluye que *"no resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida a aquéllos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados"*.

Aplicando la doctrina transcrita precedentemente al caso que nos ocupa forzoso es concluir que no procede aplicar respecto de los contratos a que se refiere la consulta planteada el efecto jurídico previsto en el N° 4, inciso 4° del artículo 159 del Código del Trabajo relativo a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.

- 4) Por lo que concierne a la consulta signada en este número cabe señalar que conforme a la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 233/11, de 13.01.94, cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de los permisos sindicales el empleador no se encuentra facultado para negar la concesión de tales permisos.

En relación con lo anterior, es preciso hacer presente que de acuerdo a la misma jurisprudencia administrativa el empleador no puede condicionar en forma alguna el otorgamiento de los permisos legales que benefician al trabajador en virtud del artículo 249 del Código del Trabajo, debiendo sin embargo el respectivo dirigente, solo por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso de dicho beneficio.

Para una mayor ilustración véase Dictámen N° 233/11, de 13.01.94, antes citado, que incide sobre la materia consultada (Boletín N° 61, febrero 94, pág. 24).

- 5) Finalmente y en lo que respecta a esta última consulta, cúpleme manifestar a Ud. que de conformidad con lo dispuesto el artículo 25 de la Ley N° 19.070 los profesionales de la educación se incorporan a la dotación docente como titulares o contratados, siendo necesario para ingresar en la primera de las calidades indicadas un concurso público de antecedentes. De acuerdo a lo establecido en el mismo precepto, podrán ingresar a dicha dotación en calidad de contratados aquellos profesionales de la educación que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Cabe agregar a este respecto que en virtud de lo prevenido en el artículo 26 del citado cuerpo legal, el número de horas correspondientes a los profesionales de la educación que se desempeñen en calidad de contratados no podrá exceder del 20% del total de horas de la respectiva dotación, salvo que en la comuna no existan docentes que puedan incorporarse a ésta en calidad de titulares.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que por expreso mandato del legislador contenido en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, el concurso público de antecedentes que, como se dijera, constituye un requisito esencial para integrar una dotación docente en calidad de titular, debe ser convocado por la respectiva corporación educacional, la que en todo caso, deberá ajustarse a la normativa legal y reglamentaria que regula la materia.

En efecto, el citado artículo 27 dispone:

"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".

De esta manera entonces, en la especie, preciso es concluir que el procedimiento a seguir para regularizar la situación a que se refiere la presente consulta no es otro que la convocatoria a un concurso público de antecedentes que, como ya se señalara, corresponde en forma privativa al ente empleador.

De ello se sigue que esta Repartición carece de competencia para ordenar a las Corporaciones Municipales convocar a concurso público de antecedentes, sin perjuicio de las facultades que le competen para fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables al personal de que se trata, entre las cuales se encuentran, precisamente las que se mencionan en los acápites que anteceden, como asimismo, para sancionar el incumplimiento de las mismas.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 6.048/277, de 17.10.94.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 40 incisos 1° y 2°, de la Ley N° 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal.
- 2) La Corporación para Educación y Salud de la Municipalidad de Isla de Maipo se encuentra obligada a pagar al personal docente que labora en el centro educacional de Isla de

Maipo, dependiente de esa Corporación, la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley N° 19.070 por el período 1997-1998 y años posteriores. Por el contrario, no se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario previsto en el inciso 1° letra c) del artículo 65 del mismo cuerpo legal por el período 1997 y 1998.

- 3) No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquéllos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una corporación municipal que tengan la calidad de contratados.
- 4) Cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de los permisos sindicales el empleador no se encuentra facultado para negar la concesión de tales permisos.
- 5) La Dirección del Trabajo carece de competencia para ordenar a las corporaciones municipales convocar a concursos en el objeto de llenar los cargos vacantes, sin perjuicio de sus facultades para fiscalizar y sancionar la inobservancia de las normas que regulan la materia.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE CALCULO.

1.495/88, 2.04.98.

No procede incluir en el cálculo de las horas extraordinarias el bono denominado comisión de servicio en terreno, por cuanto no reúne la característica de fijeza exigida para considerarlo dentro del sueldo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3°, y 42.

Concordancias: 661/26, de 28.01.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la procedencia de incluir el bono denominado "comisión de servicio en terreno" en el cálculo de las horas extraordinarias.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 inciso 3° dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por tanto, todos aquellos que no reúnen dichas condiciones.

Sobre la base de lo expresado en los párrafos que anteceden, se hace necesario determinar si el bono denominado "comisión de servicio en terreno", puede ser calificado como sueldo para los efectos de resolver si deben o no ser incluidos para el cálculo del sobre tiempo.

Sobre este particular cabe hacer presente que en procedimiento de comisión de servicio en terreno, denominado Pro-Per-005, regula –en lo que interesa– lo siguiente:

"1. Propósito

Este procedimiento establece los requerimientos generales de comisión de Servicio en terreno, en lo concerniente al área de personal.

"2. Definiciones

Se define como comisión de servicio a aquellos trabajos que, por motivo de necesidad de la empresa, el personal debe realizar fuera de Santiago.

"5. Responsabilidad

Será responsabilidad de los Gerentes de Proyecto definir la necesidad de la empresa para asignar trabajos como comisión de servicio.

"6.2. Sueldo

"6.2.1. La estadía de más de 7 (siete) días corridos en terreno dará derecho a un Bono diario que calculará de acuerdo a lo siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Bono Diario Terreno} &= \text{Valor HH Normal} \times 9 \times 0,3 \\ \text{donde} &= \text{Valor HH Normal} = \text{Valor sueldo base: } 192 \end{aligned}$$

"6.2.2. Este Bono se imputará a partir del primer día de trabajo en terreno.

"6.6.3. Este Bono es tributable e imponible, por lo tanto se liquidará en el sueldo correspondiente al mes siguiente de efectuado el trabajo".

De los antecedentes anteriormente transcritos se desprende que el Bono de Comisión Servicio en Terreno se devenga cuando se cumplen los siguientes requisitos de modo copulativos.

- Que se deba realizar un trabajo fuera de la ciudad de Santiago.
- Que el gerente de proyecto defina la necesidad de la empresa para asignar trabajos como comisión de servicio.
- Que el trabajo implique una permanencia de más de 7 días corridos en terreno.

En otros términos, el bono en cuestión sólo se pagará en el evento que se verifique el cumplimiento de los tres requisitos antes transcritos, todo lo cual permite sostener que su naturaleza no es, necesariamente, fija ni constante y consecuentemente no se cumple con uno de los requisitos indispensables para incluirlo en el cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones transcritas y comentadas y de los antecedentes tenidos a la vista en tales circunstancias, no cabe sino concluir que el referido "Bono de Comisión de Servicio en Terreno" no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo del dependiente a que se refiere la presente consulta.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. REMUNERACIONES. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE EMPRESA. DESAHUCIO. PROCEDENCIA. LICENCIA MEDICA.

1.511/89, 3.04.98.

- 1) Procede que la empresa ..., Planta Linares, pague al trabajador N.N. aumento de remuneraciones concedido al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, y**
- 2) Durante los períodos de goce de licencia médica por enfermedad profesional no corresponde aplicar causales de terminación de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 161 inciso 3º; Ley N° 16.744, artículo 71 inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 4.386/191, de 10.08.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede pago de aumento de remuneraciones otorgado al cargo que se desempeñaba con anterioridad al traslado por razones de enfermedad profesional, y si la enfermedad profesional hipoacusia se puede considerar para efectos de aplicación del artículo 161 inciso 3º del Código del Trabajo.

Se agrega que en el cargo para el cual se le contrató por ... Planta Linares, de operador de caldera, se le produjo una hipoacusia neurosensorial bilateral por trauma acústico crónico, enfermedad profesional que obligó a la empresa a su traslado a un puesto de encargado de patio y mantención mecánica y física de los equipos de producción, no obstante lo cual no se le ha pagado un aumento de remuneraciones otorgado al puesto de operador de caldera que servía.

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

- 1) En relación con la primera parte de la consulta, de pago de aumento de remuneraciones otorgado al cargo que desempeñaba con anterioridad a traslado por enfermedad profesional, el artículo 71 inciso 1º, de la Ley Nº 16.744, sobre seguro social por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

"Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde prestan sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad".

Sobre este particular, la Superintendencia de Seguridad Social, Organismo competente legalmente para interpretar normas como la del texto antes citado ha informado en Ordinario Nº 3.168, de 22.04.91, que *"precisando el alcance de la disposición legal antes transcrita, el ejercicio del beneficio aludido no puede traducirse en detrimentos de derechos remuneratorios o previsionales. De esta manera, deben respetarse los ingresos que el afectado percibía normalmente, comprendiéndose en tal expresión no solamente el salario base, sino también bonos, regalías, etc., que hubieren incrementado el salario de manera regular".*

De lo expuesto anteriormente resulta dable convenir que el ejercicio del derecho que la norma citada contempla sobre reubicación del trabajador afectado por una enfermedad profesional no puede significar un detrimento en sus condiciones remuneratorias, atendidas las que correspondan al cargo del cual fue trasladado, debiendo mantenerse sus ingresos no obstante el nuevo cargo que desempeñe con motivo del traslado forzoso.

Así ha concluido la doctrina sobre la materia, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 4.386/191, de 10.08.92, que es de su conocimiento.

Ahora bien, en la especie se hace necesario precisar si un aumento de remuneraciones otorgado al cargo que servía el trabajador, con posterioridad al traslado, también debe extenderse a este trabajador.

Al respecto, corresponde señalar que aplicado al caso el criterio sustentado por la doctrina antes citada posible resulta convenir que todo aumento de remuneraciones que se otorgue en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeñaba el trabajador trasladado, sin consideración a la persona de quien lo ejerce, procede que también se confiera al trabajador reubicado.

En efecto, el alcance de la doctrina no podría ser otro, toda vez que se trata de que el trabajador que ha debido ser reubicado en otra labor por haber contraído una enfermedad profesional en el ejercicio de su trabajo no sufra por dicha circunstancia ningún detrimento remuneracional, es decir, desde el punto de vista de sus ingresos es como si se mantuviera en su cargo anterior. De esta manera, cualquier aumento de remuneraciones que se otorgue al cargo en sí, sin consideración a los méritos de quien efectivamente lo ejerce

debería extenderse al trabajador trasladado. Por el contrario, cualquier incremento que dependa de la especial aptitud y dedicación del trabajador que desempeñe el cargo no sería propio que se extendiera al trabajador reubicado, si no corresponde a merecimientos personales.

De esta manera, si en la especie, como se desprende de los antecedentes, se otorgó un aumento de remuneraciones al cargo en sí que desempeñaba el trabajador reubicado, le correspondería dicho aumento, aun cuando ocurra con posterioridad a su traslado.

Si no se estimara que los futuros aumentos que se conceda al cargo beneficien a quien lo sirvió se estaría constriñendo la doctrina sólo al momento en que operó dicho cambio, lo que sería limitar su alcance y sentido en perjuicio del trabajador reubicado.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir sobre la materia, atendidas las circunstancias.

De esta manera, en el caso en estudio, procede que la empresa ... Planta Linares, pague al trabajador N.N. los aumentos de remuneraciones considerados para el puesto de trabajo de operador de caldera que desempeñó, concedidos también con posterioridad a su reubicación laboral.

- 2) En cuanto a si la enfermedad profesional hipoacusia estaría afecta a lo que dispone el inciso 3º del artículo 161, del Código del Trabajo, esta disposición prescribe: *"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia"*.

De la norma legal anterior se desprende que las causales de terminación de contrato a que se remite la disposición que son necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, falta de adecuación laboral o técnica del trabajador y desahucio del contrato, no podrán ser invocadas respecto de trabajadores en goce de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

De este modo, si la hipoacusia que padece el trabajador ha sido calificada como enfermedad profesional por el competente organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por otra parte, con motivo de ella se le otorga licencia médica, en los períodos que esté acogido a esta licencia no es posible aplicarle las causales de terminación de contrato aludidas, según sea el caso.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) Procede que la empresa ..., Planta Linares, pague al trabajador N.N. aumento de remuneraciones concedido al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, y
- 2) Durante los períodos de goce de licencia médica por enfermedad profesional calificada de tal por el competente organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no corresponde aplicar causales de terminación de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. ASOCIACION O CUENTAS EN PARTICIPACION.**1.512/90, 3.04.98.****Entre don N.N., gestor de una asociación o cuentas en participación con don X.X. y esta persona, que trabaja para tal asociación, se presume la existencia de relación jurídico laboral por lo que resulta procedente aplicarle la legislación laboral y previsional correspondiente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 8º inciso 1º; Código de Comercio, artículos 507, 509 inciso 1º y 510 inciso 1º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si a la "Asociación o Cuentas en Participación ... y Otros", le asiste la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones del Código del Trabajo respecto de los asociados que laboran en ella.

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

El artículo 507 del Código de Comercio define la asociación o cuentas en participación, al disponer:

"La participación es un contrato por el cual dos o más comerciantes toman interés en una o muchas operaciones mercantiles, instantáneas o sucesivas, que debe ejecutar uno de ellos en su solo nombre y bajo su crédito personal, a cargo de rendir cuenta y dividir con sus asociados las ganancias o pérdidas en la proporción convenida".

De la disposición legal anterior se desprende que la asociación o cuentas en participación es un contrato por el cual dos o más comerciantes toman interés en operaciones mercantiles que debe ejecutar uno de ellos bajo su nombre y crédito personal, obligándose a rendir cuenta y repartirse las ganancias o pérdidas con los demás asociados.

A su vez, el artículo 509 inciso 1º también del Código de Comercio, prescribe:

"La participación es esencialmente privada, no constituye una persona jurídica, y carece de razón social, patrimonio colectivo y domicilio".

De la disposición anterior se deriva que la asociación o cuentas en participación es esencialmente privada, es decir no aparece frente a terceros, no constituye persona jurídica y por lo mismo carece de razón social, patrimonio y domicilio.

En armonía con lo expresado, el artículo 510 inciso 1º del mismo Código de Comercio, señala:

"El gestor es reputado único dueño del negocio en las relaciones externas que produce la participación".

Es decir, de la norma legal anterior se colige que el gestor es considerado único dueño de los bienes de la asociación y en tal calidad actúa frente a terceros y, por lo tanto, adquiere la condición de acreedor o deudor respecto de estos.

Ahora bien, en la especie se trata de determinar si don N.N., socio gestor de una asociación o cuentas en participación está obligado a cumplir con la normativa laboral y previsional respecto de un asociado que a la vez labora en tal organización.

A la luz de las disposiciones legales antes comentadas es posible concluir que el asociado gestor al ser reputado dueño de los bienes de la asociación y deudor frente a terceros, podría adoptar ante la legislación laboral la calidad de empleador de los asociados que laboren para dicha asociación, de darse los supuestos legales de la relación jurídico laboral, en cuanto a prestación de servicios, pago de remuneración y vínculo de subordinación y dependencia. En efecto, como se analizó, la asociación carece de personalidad jurídica propia y por otro lado el único obligado por ley para laborar o ejecutar los negocios de la asociación es el asociado gestor, por lo que si labora otro asociado para dicha asociación, su relación deja de ser meramente comercial para pasar a ser dependiente, de darse los supuestos legales.

De este modo, al tenor de lo previsto en el artículo 8º del Código del Trabajo, que presume la existencia de contrato de trabajo respecto de toda prestación de servicios que se efectúa a cambio de pago de remuneración mediando subordinación y dependencia, si en el caso en estudio un asociado en la asociación o cuentas en participación labora para la misma organización, percibe una retribución por ello y se encuentra subordinado al socio gestor, único responsable y obligado respecto de terceros, procede estimar que existe relación jurídico laboral entre ellos.

En la especie, de los documentos tenidos a la vista consta que por escritura pública de 28.09.72, otorgada ante Notario Francisco Molina Valdés, de Concepción, don N.N. y X.X., entre otros, celebraron contrato de asociación o cuentas en participación, en cuya cláusula séptima los asociados se obligan a aportar su trabajo personal a la asociación; en la cláusula undécima *"la asociación se obliga a pagar a cada asociado el salario mínimo industrial o el vital correspondiente en caso de empleados y las correspondientes imposiciones"...* *"dicha suma se pagará haya o no utilidades, y en la cláusula novena, se nombra socio gestor a don N.N., único responsable ante terceros"*.

Por otra parte, de informe de 11.11.97, de la fiscalizadora M. T. T. P., se desprende que son socios actualmente de la asociación únicamente las personas anteriormente nombradas N.N. y X.X., y que este último presta labores bajo subordinación del primero, recibe órdenes del mismo, cuando debe efectuar trabajo, aun cuando no cumple asistencia ni jornada, y se le tiene asignado el pago de una suma de \$2.500 diarios.

Pues bien, de los antecedentes anteriores cabe concluir que existiría relación laboral entre las personas nombradas, dado que don X.X. prestaría servicios bajo subordinación y dependencia de don N.N., por la cual percibe remuneración diaria, relación que por lo demás se encuentra insinuada en el pacto de la asociación o cuentas en participación, en sus cláusulas séptima y undécima comentadas.

Ahora, que el señor X.X. no cumpla asistencia ni jornada ello no es óbice para que se configure relación laboral, si la peculiaridad de la prestación de los servicios no requiere del cumplimiento de tales exigencias, existiendo en todo caso pago de remuneración por los servicios, los que según se desprende serían continuos entre las partes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que entre don N.N., gestor de una asociación o cuentas en participación con don X.X. y esta persona, que trabaja para tal asociación, se presume la existencia de relación jurídico laboral por lo que resulta procedente aplicarle la legislación laboral y previsional correspondiente.

CLAUSULA TACITA. CONTRATO INDIVIDUAL.**1.513/91, 3.04.98.**

El contrato de trabajo vigente entre la empresa Cía. Minera ... y los Sres. N.N. y X.X. por una parte y Y.Y. y Z.Z. por la otra, se ha modificado tácitamente de forma tal que los trabajadores se encuentran cumpliendo en propiedad las funciones de perforo y ayudante de perforo respectivamente, debiendo la empresa pagar las remuneraciones que correspondan en atención a la escala de sueldos pactada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º incisos 1º y final.

Concordancias: Nº 2.127/118, de 21.04.97, 1.784/96, de 8.04.97, 1.786/98, de 8.04.97, 3.244/131, de 5.06.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el cambio de funciones del que fueron objeto los trabajadores N.N., X.X., Y.Y. y Z.Z. constituye una cláusula tácita del contrato de trabajo.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo establece:

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

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso 4º del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no suscritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo, este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la

voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En la especie el informe de fiscalización evacuado por el Sr. M. M. M. da cuenta de los siguientes hechos:

- 1) La empresa tiene una escala de sueldos de acuerdo a la especialidad de cada trabajador, factor importante a considerar, la cual actualizada a la fecha es la siguiente:

Sueldo base marino colpero (jornal minero)	\$ 114.668.
Sueldo base ayudante de perforo	\$ 143.335.
Sueldo base perforo (maestro)	\$ 172.002.

Cabe señalar, que en el informe se incluye un detalle de las remuneraciones percibidas por los cuatro trabajadores entre diciembre 1996 y mayo de 1997. Se señala además que en las remuneraciones de los mismos correspondientes al mes de junio 1997 no se canceló el bono reclamado, el cual corresponde en cada caso a la diferencia entre un tramo y otro.

- 2) N.N.: Fecha de ingreso, 15.11.1993, contratado como ayudante de perforo, por necesidades de la empresa comenzó a desempeñarse como perforo desde el 13.12.1996, cumpliendo dicha función por necesidades de la empresa hasta el 28.02.97, luego, con fecha 3.03.97 se accidentó (accidente del trabajo) otorgándosele licencia médica por 19 días, al término de los cuales, laboró dos días tomando luego vacaciones. Al regreso de su feriado, se desempeñó como ayudante de perforo hasta el 23.05.97 y desde el 23.05.97 hasta la fecha cumple funciones de perforo.
- 3) N.N.: Fecha de ingreso, 1º.08.93, contratado como ayudante de perforo, se desempeñó como perforo desde el 7.12.96 al 21.03.97, posteriormente, entre el 15.03.97 y el 15.04.97 volvió a cumplir la función de ayudante de perforo (con una licencia médica intermedia), enseguida tomó vacaciones desde fines de abril regresando a fines de mayo, desempeñándose como perforo hasta la fecha.

- 4) Y.Y.: Fecha de ingreso, 15.11.93, contratado como marino colpero; desde el 13.12.96 se ha desempeñado como ayudante de perforo hasta la fecha, período interrumpido únicamente por su feriado legal. Cabe señalar que en el caso de este trabajador existe una nota firmada por éste y la empresa, que señala que se le pagó diferencia de sueldo de marino a ayudante de perforo por reemplazo de los ayudantes de perforo oficiales, ello durante los meses de febrero y marzo 97.
- 5) Z.Z.: Fecha de ingreso, 1º.02.1994, contratado como marino colpero, se ha desempeñado como ayudante de perforo desde el 15.12.96 a la fecha.

Por otra parte, de las liquidaciones de sueldo acompañadas por el fiscalizador, aparece que la empresa le pagó a los trabajadores afectados un "Bono de Incentivo" por concepto de diferencia de sueldo, en atención a sus nuevas funciones.

De los hechos verificados en el informe de fiscalización, en especial en lo que dice relación con la reiteración de la práctica del cambio de funciones y el consecuente pago del bono correspondiente, es posible advertir que en la especie se han verificado los tres elementos que configuran y determinan la existencia de una modificación tácita de los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de los antecedentes acompañados y las consideraciones efectuadas, debemos concluir que el contrato de trabajo vigente entre la empresa Cía. Minera ... y los Sres. N.N. y X.X. por una parte y Y.Y. y Z.Z., por otra, se ha modificado tácitamente, de tal forma que los trabajadores se encuentran cumpliendo en propiedad las funciones de perforo y ayudante de perforo respectivamente, debiendo la empresa pagar las remuneraciones que correspondan en atención a la escala de sueldos por especialidad pactada.

CAPACITACION. FINANCIAMIENTO. DESCUENTO. PROCEDENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CAPACITACION OCUPACIONAL. CALIFICACION.**1.514/92, 3.04.98.**

- 1) Las acciones de capacitación que no se enmarcan dentro de la regulación fijada por el Estatuto de Capacitación, actual Ley Nº 19.518, deben ser financiadas de acuerdo a la legislación común que corresponda, y en dicho caso, sólo procede que el trabajador soporte el costo de las mismas mediante su consentimiento, expresado en la autorización de descuento correspondiente. De este modo, si el descuento se efectúa en las condiciones señaladas, dicha medida se ajusta a derecho y no importa la comisión de ninguna infracción laboral.**
- 2) La calificación de determinado curso como parte de la capacitación ocupacional escapa de la competencia interpretativa de este Servicio, debiendo dicha operación ser efectuada a la luz de la normativa de la Ley Nº 19.518, actual Estatuto de Capacitación y Empleo y, por el órgano público que, en conformidad a dicho cuerpo legal, corresponda.**

Fuentes: Artículos 179 y 180, Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Departamento evacuar un pronunciamiento, por presentación de Sr. J.C.I., fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, referido a descuentos efectuados a los trabajadores de la empresa de Transporte Marítimo ... por cursos de capacitación efectuados por la empresa.

Al respecto el fiscalizador solicitante señala que la empresa de Transporte Marítimo, ha exigido a todo el personal realizar cursos de sobrevivencia básica en el mar, combate de incendios y de primeros auxilios, en cumplimiento de instrucciones otorgadas por la Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante.

En el año 1997 la empresa dictó dichos cursos sin uso del código SENCE respectivo, solicitando a los trabajadores una autorización de descuento para cancelar en doce cuotas los cursos exigidos por la autoridad marítima.

Ante dicha situación, y habiéndose hecho efectivo el primer descuento respecto de los trabajadores que firmaron la autorización respectiva, el fiscalizador individualizado consulta lo siguiente:

- 1) Son jurídicamente procedentes los descuentos efectuados por la empresa señalada.
- 2) Pueden ser calificados de capacitación ocupacional los cursos efectuados en las condiciones descritas.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo referido a la consulta acerca de la procedencia del descuento señalado, por los cursos de capacitación efectuados en el año 1997, cabe citar lo dispuesto por los artículos 179 y 180 del Código del Trabajo que señalan, respectivamente, lo siguiente:

"Artículo 179.- La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público".

"Artículo 180.- Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1.446, de 1976".

A su turno, el artículo del Decreto Ley N° 1.446, de 1976, hoy reemplazada por la Ley N° 19.518, de 1997, señalaba en su artículo 34 lo siguiente:

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

De las disposiciones jurídicas citadas se sigue que es necesario distinguir dos situaciones distintas referidas a las acciones de capacitación:

- a) Si la actividad de capacitación se enmarca dentro de lo previsto por los artículos 179 y siguientes del Código del Trabajo, y de la normativa pertinente del Estatuto de Capacitación, actualmente Ley N° 19.518, el financiamiento de dichas acciones legales corresponde, según prescriben perentoriamente los textos legales citados, a las empresas que pertenezcan los trabajadores beneficiados por la capacitación.
- b) Si la actividad de capacitación no se enmarca dentro de la normativa establecida en las disposiciones arriba citadas del Código del Trabajo y del Estatuto de Capacitación, la determinación de su financiamiento queda entregada a la voluntad de las partes involucradas, en conformidad con las reglas generales que rigen esta materia (Código Civil, de Comercio, etc.).

En consecuencia, en dicho caso, la organización, el contenido y el financiamiento de la capacitación corresponde, en atención a las normas legales civiles o comerciales que corresponda, al acuerdo de las partes, especialmente del trabajador, quien debe, evidentemente, prestar su consentimiento para el financiamiento de la misma, autorizando los descuentos respectivos.

De esta manera, en el caso de que la capacitación que la empresa efectúe a sus trabajadores no se enmarque dentro de los términos previstos por el Estatuto de Capacitación, hoy Ley N° 19.518, los trabajadores sólo tendrán obligación de concurrir a su financiamiento en el caso de haber prestado su voluntad para dichas actividades, específicamente, mediante la correspondiente autorización de descuentos en los términos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo.

- 2) En cuanto a la consulta referida a si los cursos de capacitación señalados en la solicitud de pronunciamiento del Inspector recurrente, corresponden al concepto de capacitación ocupacional, cabe señalar que dicha materia escapa de la competencia interpretativa de este Servicio, en atención a que dicha calificación debe efectuarse dentro del marco de regulación de la Ley N° 19.518 ya citada, cuerpo legal no comprendido dentro de la órbita de competencia interpretativa de este Servicio.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible concluir lo siguiente:

- 1) Las acciones de capacitación que no se enmarcan dentro de la regulación fijada por el Estatuto de Capacitación, actual Ley N° 19.518, deben ser financiadas de acuerdo a la legislación común que corresponda y, en dicho caso, sólo procede que el trabajador soporte el costo de las mismas mediante su consentimiento, expresado en la autorización de descuento correspondiente.

De este modo, si el descuento se efectúa en las condiciones señaladas, dicha medida se ajusta a derecho y no importa la comisión de ninguna infracción laboral.

- 2) La calificación de determinado curso como parte de la capacitación ocupacional escapa de la competencia interpretativa de este Servicio, debiendo dicha operación ser efectuada a la luz de la normativa de la Ley N° 19.518, actual Estatuto de Capacitación, y por el órgano público que, en conformidad a dicho cuerpo legal, corresponda.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. MODIFICACION.

1.530/93, 6.04.98.

Desde el momento en que se suscribe de mutuo acuerdo entre empleador y sindicato la modificación de un contrato colectivo vigente no resulta procedente considerar unilateral tal modificación por el hecho de haber sido propuesta por el empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5°. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.279/88, de 2.05.91; 366/15, de 16.01.92 y 6.696/314, de 2.12.96.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa Compañía Contractual Minera ..., modifique unilateralmente estipulaciones del contrato colectivo vigente.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta que con fecha 9 de noviembre de 1996, el Sindicato de Trabajadores de Compañía Contractual Minera ... celebró contrato colectivo de trabajo con la empresa Contractual Minera

Ahora bien, conforme a lo expresado en la presentación que motiva este pronunciamiento y de antecedentes tenidos a la vista cabe señalar que con fecha 27 de enero de 1998, la citada empresa presentó al referido sindicato una propuesta de modificación del contrato colectivo vigente, la que se contenía en documento denominado "ADDENDUM al contrato de trabajo colectivo", y que el sindicato consultante estima una modificación unilateral del contrato colectivo vigente por parte de la empresa empleadora.

Sobre el particular, el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, prescribe:

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento de las partes contratantes.

Corroborando lo expuesto precedentemente, lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

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

De la norma preinserta se colige, asimismo, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas o dejadas sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, no cabe sino concluir que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las cláusulas que se contienen en un contrato individual o colectivo de trabajo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, consta que los trabajadores afiliados al Sindicato de Compañía Contractual Minera ... por asamblea de 23 de febrero de 1998 facultaron a su Directorio Sindical para modificar el contrato colectivo vigente conforme a los términos contenidos en el denominado "ADDENDUM al Contrato Colectivo de Trabajo", modificación que fue suscrita entre la empresa y el Directorio Sindical con fecha 24 de febrero de 1998.

En estas circunstancias, si bien no resulta jurídicamente procedente para la empresa empleadora modificar unilateralmente las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo vigente, desde el momento en que los trabajadores, personalmente o debidamente representados, como ha ocurrido en el caso que nos ocupa, acuerdan introducir tales cambios en el instrumento colectivo, no resulta jurídicamente procedente negarle valor a tal acuerdo ni estimarlo de carácter unilateral por el hecho de haber tenido su origen en una propuesta del empleador.

En otros términos, la proposición efectuada por la Compañía Contractual Minera ... perdió su carácter de acto unilateral cuando el Sindicato de dicha empresa, autorizado por la asamblea, suscribió el ADDENDUM de fecha 24.02.98, puesto que en ese instante se formó el consentimiento por acuerdo de voluntades de ambas partes, debiendo entenderse, por ende, válidamente modificado el respectivo contrato colectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds. que desde el momento en que se suscribe de mutuo acuerdo entre empleador y sindicato la modificación de un contrato colectivo vigente, no resulta procedente considerar unilateral tal modificación por el hecho de haber sido propuesta por el empleador.

CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.

1.673/94, 14.04.98.

No resulta jurídicamente procedente que el Colegio Polivalente ... suprima unilateralmente una cláusula del contrato de trabajo del docente Sr. N.N., en virtud de la cual ha encargado a éste un proyecto de atención psicológica para alumnos, apoderados y docentes.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545; Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º; Ley Nº 19.070, artículo 80.

Concordancias: Ordinarios Nº 482/30, de 23.01.98 y Nº 997/68, de 9.03.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el Colegio Polivalente ... pudo unilateralmente dejar sin efecto una cláusula del contrato de trabajo del docente Sr. N.N., en virtud de la cual se le encargó realizar un proyecto de atención psicológica para alumnos, apoderados y profesores, con una remuneración especial de \$320.000, a contar de noviembre de 1996.

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

La referida cláusula del contrato, establece:

"A partir del 1º de mayo de 1996, según convenio con el trabajador por proyecto de atención psicológica (alumnos, apoderados, profesores y/o jornadas dentro y fuera del Colegio, en fines de semana, se pagará un bono de responsabilidad de \$140.000 (ciento cuarenta mil pesos), reajustándose este valor a \$320.000 (trescientos veinte mil pesos) desde el 1º de noviembre de 1996, este bono será total compensación por la preparación, horas extras y demás asesorías que el proyecto implique".

De la norma convencional transcrita precedentemente se infiere que a partir de la fecha mencionada, el trabajador realizaría un proyecto de atención psicológica para alumnos, apoderados, profesores, en jornadas dentro y fuera del Colegio, en fines de semana, por el cual el empleador se obligó a pagar un bono de responsabilidad ascendente a \$140.000, cantidad que a contar del 1º de noviembre de 1996 se reajustaría a \$320.000. Asimismo, de esta cláusula se desprende que el mencionado bono se pactó en compensación total por la preparación, horas extraordinarias y demás asesorías que el proyecto implicara.

Consta de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, que el empleador con fecha 31 de marzo de 1997, comunicó por escrito al Sr. N.N. que ponía término a su contrato de

trabajo en lo que respecta a sus funciones de atención psicológica encomendadas, fundado en las necesidades del establecimiento, las que habían experimentado una variación desde la fecha en que se celebró el convenio y que hacían inconveniente mantener la atención psicológica en los términos acordados.

Ahora bien, atendida la circunstancia de que la cláusula de que se trata tiene una fuente de origen convencional, esto es, se basa en el acuerdo de voluntad de las partes, no puede ser suprimida o alterada unilateralmente por el empleador, sino por el consentimiento mutuo de ellas o por causas legales. Ello, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

A mayor abundamiento, cabe señalar que de la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar cláusulas contractuales, siempre que tales modificaciones se efectúen de común acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiere prohibido convenir.

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en párrafos que anteceden no cabe sino concluir que, en la especie, no resulta jurídicamente procedente la supresión por parte de la entidad empleadora de la referida cláusula del contrato de trabajo del docente de que se trata.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio no existe inconveniente legal alguno para que un docente realice paralelamente otras funciones que no sean docentes.

Sobre el particular, es necesario puntualizar, a la vez, que el vínculo de subordinación y dependencia que une a un profesional de la educación con el establecimiento en que presta servicios, sean éstos docentes o no, constituye una sola relación laboral y, por ende, determina la existencia de una jornada de trabajo única.

Al respecto, cabe señalar que la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que ejercen funciones docentes, docentes-directivas y técnico-pedagógicas en establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 1989, del Ministerio de Educación, cuyo es el caso del Colegio Polivalente ..., a que se refiere la presente consulta, se rige por lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley N° 19.070, el cual en su inciso 1º, dispone:

"La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva".

De la norma legal preinserta se infiere que la jornada máxima ordinaria de trabajo que el docente puede convenir con un mismo empleador es de 44 horas cronológicas semanales.

Asimismo, se deduce que dentro de este máximo de 44 horas existe una limitante en relación con la jornada destinada a docencia de aula, en el sentido de que no puede sobrepasar de 33 horas

cronológicas semanales, excluidos los recreos. La diferencia que se produzca entre las 33 y las 44 horas referidas se dedica a labores curriculares no lectivas.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el docente de que se trata se encuentra afecto a la jornada máxima que prevé la ley para los profesionales de la educación afectos a la Ley N° 19.070, circunstancia ésta que permite sostener que las horas empleadas por éste en las labores no docentes, esto es, las de atención psicológica, revistan necesariamente el carácter de extraordinarias atendido que con ellas se excede el máximo legal de 44 horas antes señalado, las cuales corresponde que sean pagadas de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que de los mismos antecedentes se desprende que en el convenio suscrito por las partes, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, éstas pactaron expresamente un monto determinado por concepto del proyecto de atención psicológica, monto al cual deberá sujetarse la empleadora para los efectos de pagar al Sr. N.N. los servicios que dicha atención involucra.

Con todo, acorde con lo ya expuesto es necesario advertir que si dicho monto fuere inferior a la suma que por concepto de horas extraordinarias correspondería percibir al mencionado docente, la empleadora estará obligada a pagar la diferencia que pudiera producirse por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el Colegio Polivalente ... suprima unilateralmente una cláusula del contrato de trabajo del docente Sr. N.N., en virtud de la cual ha encargado a éste un proyecto de atención psicológica para alumnos, apoderados y profesores.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. ANTICIPO. LIQUIDACION.

1.674/95, 14.04.98.

Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicios cuando han existido anticipos de dicho beneficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 63, 161 incisos 1º y 2º, y 163 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.911/259, de 20.09.95; 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91.

Se solicita un pronunciamiento sobre la forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicios cuando han existido anticipos de dicho beneficio.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, es necesario hacer presente que en conformidad a la doctrina vigente del Servicio, contenida entre otros en Ordinarios N°s. 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91

resulta procedente convenir anticipos de indemnización por años de servicio en la forma que las partes convengan libremente sin sujetarse a límite alguno, por causas distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como mutuo acuerdo, jubilación, caso fortuito, retiro voluntario, etc.

Precisado lo anterior, cabe consignar que el artículo 163 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos previene:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Por su parte, el artículo 161 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente, a lo menos, durante un año, y
- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del señalado cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la consignada en el inciso 2º de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma que en dicha norma se indica, o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza de aquél.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el Ordinario N° 154/05, de 10 de enero de 1994, de este Servicio, no obstante que el empleador pudiera haber anticipado el pago de la indemnización por causales tales como retiro voluntario, mutuo acuerdo, jubilación, etc., si en definitiva invocara las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos de trabajo de los dependientes que laboran para él y se cumplen los requisitos ya señalados, estaría obligado a pagar la indemnización legal, al tenor del artículo 163 del Código del Trabajo, transcrito y comentado precedentemente.

El referido dictamen al pronunciarse sobre la posibilidad de compensar las cantidades percibidas por concepto de anticipo de indemnización con las que corresponda recibir con motivo de la terminación del contrato, ha señalado *"que resultaría jurídicamente procedente, en opinión del suscrito, toda vez que la compensación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que precisamente ocurriría en la especie.*

"En efecto, en el caso que nos ocupa si se ha pactado el pago de una indemnización por causales distintas de las del desahucio o necesidades de la empresa, preciso es convenir que dicha indemnización sería un beneficio sujeto a una condición suspensiva, esto es, a la eventualidad que la terminación del contrato se produzca por las causales convenidas, de manera que si la relación laboral termina por las estipuladas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, no se cumpliría la condición prevista por las partes y, en tal caso, el trabajador sería deudor del empleador respecto a las cantidades percibidas por concepto de anticipo del beneficio en estudio.

"Por su parte, el empleador sería deudor de una suma determinada en el evento de invocar como causal de término de contrato, según se ha señalado, el desahucio o las necesidades de la empresa".

La referencia hecha al artículo 3° de la Ley N° 19.010, debe entenderse efectuada actualmente al artículo 161 del Código del Trabajo.

Finalmente, el dictamen en comento concluyó que *"al ser recíprocamente deudores, empleador y trabajador resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación extinguiendo total o parcialmente las deudas existentes entre ambas partes, derivadas de la indemnización por años de servicio, tanto convencional como legal".*

Ahora bien, teniendo en consideración las doctrinas enunciadas en los párrafos que anteceden, es posible concluir que para hacer efectiva la compensación de que se trata, al momento de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio que deba pagar con arreglo al artículo 163 del Código del Trabajo, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que correspondería al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional.

Con todo, cabe hacer presente que los anticipos de la indemnización por años de servicio, antes de deducirlos del monto total a que se alude en el párrafo que antecede, deberán reajustarse en la forma prevenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1° y 2°, prescriben:

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al

Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que para los efectos de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio cuando han existido anticipos por causas distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que debería pagar al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional, estos últimos reajustados, en conformidad a lo prevenido en los incisos 1º y 2º del artículo 63 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el Dictamen N° 5.911/259, de 20 de septiembre de 1995.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.675/96, 14.04.98.

La obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, resulta exigible respecto de trabajadores sujetos a un contrato de duración indefinida, como asimismo, de aquéllos afectos a un contrato de plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.136/239, de 31.10.91, 3.847/153, de 15.07.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento si la obligación de cotizar establecida en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo resulta exigible tratándose de trabajadores que no se encuentran afectos a un contrato de duración indefinida.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 346 inciso 1º, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o fallo arbitral se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo, a partir de la fecha en que éste se aplique.

Ahora bien, este Servicio fijando el sentido y alcance de la norma en estudio, especialmente, en cuanto a que es lo que determina que se genere la obligación de cotizar en estudio, mediante Dictamen N° 7.136/239, de 31.10.91, por las consideraciones que en el mismo se indican, sostuvo que *"el legislador al contemplar en la disposición en comento la obligación de efectuar la cotización a que la misma se refiere, lo ha establecido en razón a que los beneficios contemplados en un instrumento colectivo se aplican a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizadas o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa de la cotización, es, en este caso, la sola extensión de los beneficios"*.

Se agrega en dicho pronunciamiento que *"la cotización de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien con las condiciones de trabajo y remuneraciones contempladas en el instrumento colectivo pertinente"*.

Como es dable apreciar, la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, se encuentra condicionada a la circunstancia de que el trabajador respectivo esté impetrando los beneficios y condiciones de trabajo del instrumento colectivo pertinente, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del contrato de trabajo a que se encuentra sujeto el dependiente de que se trata.

De consiguiente, posible resulta convenir que la obligación de efectuar la cotización en estudio, resulta exigible en el caso de que la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo se hiciera efectiva respecto de trabajadores con contrato de duración indefinida, como asimismo, de aquellos dependientes sujetos a un contrato de plazo fijo o contratados para una obra, trabajo o servicio determinado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que la obligación de efectuar el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, resulta exigible respecto de trabajadores sujetos a un contrato de duración indefinida, como asimismo, de aquéllos afectos a un contrato de plazo fijo o por obra, trabajo, o servicio determinado.

HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA.**1.676/97, 14.04.98.**

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0-13-12-97-712, de 18.07.97, impartidas por la fiscalizadora doña C. S. P. a la empresa Clínica ..., que ordenan a la misma pagar a sus dependientes las horas extraordinarias devengadas desde enero de 1997 a junio del mismo año y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a dicho período.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 30, 32 incisos 1° y 2°, artículo 33 inciso 1°.

Concordancias: Ordinario N° 6.756/322, de 20.11.92.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 0-13-12-97-712, de fecha 18.07.97, impartidas por la fiscalizadora doña C. S. P. a la empresa Clínica ... que le ordenan pagar, respecto de los trabajadores que se individualizan en Acta, sobresueldo de enero de 1997 a junio del mismo año y pagar, respecto de los mismos trabajadores, imposiciones de horas extraordinarias por el mismo período señalado, a las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones de Salud Previsional que correspondan.

La recurrente fundamenta su solicitud principalmente en la circunstancia de que los minutos que aparecen reflejados en las tarjetas de reloj control por sobre la jornada ordinaria no se han originado en trabajo efectivo, sino que se deben exclusivamente a cambio de uniforme por ropa de calle, arreglo personal, etc. lo que el personal efectúa antes de timbrar la respectiva tarjeta.

Asimismo, argumenta que no corresponde pagar dichas horas extraordinarias, por cuanto no habrían sido autorizadas previamente por escrito por el jefe respectivo en la planilla existente para esos efectos, acuerdo da lo dispuesto en el artículo 15 del reglamento interno de Clínica

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

El Código del Trabajo, en su artículo 30, establece:

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

Por su parte, el artículo 32 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, establece:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".

Del análisis de las normas legales preinsertas se infiere que tiene el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 48 horas semanales o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuese menor.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador, que no obstante no existir dicho pacto, se consideran también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

Por otra parte, el inciso 1º del artículo 33 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".

Del precepto legal antes citado se desprende que la existencia de horas extraordinarias se determina mediante un registro al respecto, que puede consistir en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro.

De esta suerte, armonizando las disposiciones precedentemente transcritas y comentadas, es preciso concluir que si se controlan las horas de trabajo de los dependientes a través de un reloj control, son horas extraordinarias todas aquellas que aparezcan en las tarjetas respectivas, como trabajadas en exceso de la jornada pactada, aun cuando no hubiere una convención escrita sobre la materia.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la empresa recurrente utiliza como registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo el sistema de reloj control, de manera tal, que debe necesariamente estarse, para los efectos de su cálculo, a lo que el referido registro señale respecto de cada trabajador, por lo cual, si en éste se registra una jornada semanal que sobrepase la legal, o la expresamente convenida por las partes, si ésta fuere menor, el exceso, en dichos casos, corresponderá a horas extraordinarias.

De esta manera, entonces, establecido que el sobretiempo se devenga sin necesidad de pacto previo por escrito, siendo suficiente para acreditar su existencia, la constancia respectiva en las tarjetas de control de asistencia del personal, resulta necesario concluir que las instrucciones impartidas por la fiscalizadora antes individualizada a la empresa de que se trata, se encuentran ajustadas a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el empleador, dentro de sus facultades privativas de organizar, dirigir y administrar la empresa puede arbitrar las medidas necesarias tendientes a evitar y/o subsanar la situación que dio origen a las instrucciones que motivan el presente oficio.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que las Instrucciones N° 013-12-97-712, de 18.07.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. C. S. P., a la empresa Clínica en cuanto ordenan a la misma pagar a los dependientes en ellas individualizados, las horas extraordinarias devengadas desde enero de 1997 a junio del mismo año y las cotizaciones previsionales correspondientes por el mismo período, se ajustan a derecho y no procede, por tanto, su reconsideración.

COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION. CONSTITUCION.**1.677/98, 14.04.98.****No procede constituir más de un Comité Bipartito de Capacitación por empresa, cualquiera sea el número de establecimientos que ésta posea y el lugar en que éstos se encuentren ubicados.****Fuentes:** Ley N° 19.518, artículo 13.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si en el caso de empresas que, como la Compañía Minera del Pacífico, poseen establecimientos en diversas regiones del país, procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación en cada uno de dichos establecimientos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13 dispone:

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

De la norma legal transcrita se infiere que la ley faculta a las empresas cuya dotación de personal sea de menos de 15 trabajadores para crear en Comité Bipartito de Capacitación, cuya función será la de disponer y evaluar el o los programas de capacitación de la misma, como también, la de asesorar en materias de capacitación a la dirección de la respectiva empresa.

De la misma norma se infiere igualmente, que la constitución de dicho comité será obligatoria tratándose de empresas que tengan 15 o más trabajadores.

Como es dable apreciar, la norma del artículo 13 en comento que, como ya se dijera, dispone la creación del comité bipartito de que se trata, se encuentra establecida exclusivamente en relación a la empresa, circunstancia ésta que permite afirmar que para tal efecto no procede considerar los establecimientos que ésta posea, cualquiera fuere su número y los lugares en que se encuentren ubicados.

Corroborar la conclusión anterior la circunstancia de que cuando el legislador ha querido hacer aplicable una determinada disposición a establecimientos, faenas, agencias o sucursales de una empresa así lo ha señalado expresamente como sucede, por ejemplo, en el caso de la norma establecida en el inciso 3° del artículo 227 del Código del Trabajo, la cual prevé la posibilidad de que en una empresa que tenga más de un establecimiento se constituyan sindicatos en cada uno de ellos en la medida que los mismos cumplan los requisitos de quórum que la citada norma legal exige.

Asimismo la norma contenida en el artículo 1° del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que regula la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de

Higiene y Seguridad señala expresamente que la obligación de constituirlos recae en toda empresa, faena sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, forzoso es convenir que, en la especie, sólo procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes anotadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que no procede constituir más de un Comité Bipartito de Capacitación por empresa, cualquiera sea el número de establecimientos que ésta posea y el lugar en que éstos se encuentran ubicados.

REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.

1.678/99, 14.04.98.

Deniega autorización solicitada por la empresa Agrícola ... para implantar sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores que laboran para el Fundo ..., Las Cabras.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33; D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 4° incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.804/210, de 30.06.97 y 5.616/297, de 22.09.97.

Se solicita la autorización de esta Dirección para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores de la empresa Agrícola ... que laboran para el Fundo ..., consistente en una tarjeta computacional.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial del control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del precepto legal transcrito se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se determinarán mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Asimismo se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar o regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado cuando no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1º del artículo ya anotado, o bien que la eventual aplicación de éstas importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo.

Por su parte, los incisos 1º, 2º, 3º y 4º del artículo 4º del D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley Nº 2.200, actualmente artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo II, Título II, Libro I de dicho Código, denominado "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas" establecen:

"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978.

"Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.

"En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro.

"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente".

De las normas reglamentarias antes transcritas se desprende que el empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo, el que debe consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjeta de registro, con la diferencia de que si este control consiste en un libro de asistencia su formato será determinado libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En este libro deberá dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Se desprende, asimismo que el trabajador deberá firmar o estampar en el aludido registro su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se desprende que el sistema propuesto consiste en hojas computacionales con indicación del nombre de cada trabajador, espacios en blanco para registrar la hora de entrada y de salida, las horas extraordinarias trabajadas y la firma del respectivo dependiente y del supervisor.

Según aparece de los mismos antecedentes, las referidas hojas no se encuentran numeradas en forma correlativa.

Analizado el aludido sistema a la luz de la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, posible es convenir, en opinión de este Servicio, que éste no constituye un registro de control de asistencia en los términos que dicha norma prevé, ni tampoco un sistema

especial que permita a esta Dirección ejercer la facultad contemplada en el inciso 2º del mismo artículo, toda vez que, según la reiterada jurisprudencia sobre esta materia, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.091, de 18 de abril de 1986, las hojas o nóminas sueltas no pueden ser calificadas como "libro" para los efectos de la norma legal en estudio.

Por otra parte, el sistema que se solicita autorizar no resulta ser uniforme para una misma actividad, requisito indispensable para que esta Dirección pueda establecer y regular un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

De consiguiente, y sobre la base de los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que, en la especie, no concurren las exigencias previstas en la norma legal comentada que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la autorización solicitada por la empresa Agrícola ... para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores que laboran para el Fundo ..., Las Cabras.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. AMBITO DE APLICACION.

1.679/100, 14.04.98.

Sobre el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos y el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo utilizados actualmente por empresa Minera ... y los efectos que produce la denegatoria de un sistema especial.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 696/27, de 24.01.96 y 3.393/177, de 31.05.95.

Se ha remitido al Departamento Jurídico de esta Dirección el oficio a través del cual se solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de requerir a la empresa Minera ... la regularización del sistema de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que aplica actualmente a su personal.

Se hace necesario, asimismo, determinar si el sistema de tipo electrónico computacional utilizado por la empresa nombrada constituye un procedimiento válido para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de acuerdo a la normativa laboral vigente y los efectos que tendría el rechazo por parte de los Servicios del Trabajo de una solicitud de autorización de un sistema especial de distribución de jornada de trabajo y descansos, en relación con los beneficios devengados retroactivamente, por ejemplo, horas extraordinarias.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso 7º y final del artículo 38 del Código del Trabajo, previene:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador ha conferido al Director del Trabajo una facultad especial para que en casos calificados y mediante resolución fundada, autorice el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en el mismo artículo respecto al otorgamiento de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en día domingo y festivos no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

Lo expresado anteriormente significa que la autorización de un sistema especial por parte del Director del Trabajo rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, como ya se expresó en Dictamen N° 3.393/177, de 31 de mayo de 1995, por lo cual no resulta jurídicamente procedente que una determinada entidad implante un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo no autorizado para ella sino para una empresa distinta, y más aún, para una faena distinta, como ha sucedido en la especie.

En efecto, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que Minera ... aplica a sus trabajadores el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuya utilización esta Dirección autorizó a la empresa Minera X.X., mediante Resolución N° 456, de 14 de mayo de 1985, en circunstancias que, según consta en el informe emitido por Ordinario N° 81, de 23 de enero del presente año, de la Dirección Regional del Trabajo de la II Región, inició sus actividades de explotación del yacimiento recién en septiembre de 1985.

En otros términos, la Resolución N° 456, de 14 de mayo de 1985, claramente se dictó para regular la situación de los trabajadores que laboran en las faenas anteriores emprendidas por la empresa Minera X.X. para la exploración del mismo yacimiento.

De consiguiente, es posible afirmar que resulta jurídicamente procedente requerir a empresa Minera ... que regularice su situación, pudiendo si lo estima necesario solicitar formalmente la autorización de un sistema excepcional para sus trabajadores, entrando a regirse, en caso contrario, por las normas generales del artículo 38 del Código del Trabajo.

En lo concerniente al sistema propuesto por la empresa Minera ... para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de sus dependientes, es necesario hacer presente que del informe emitido por ese Departamento consta que el registro propuesto por la empresa de que se trata no cuenta con dos de las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional, según lo determinado por esta Dirección en Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, cuales son el estar dotado de una impresora que emita en forma automática un comprobante del registro y el no contar con la certificación de tratarse de un sistema cerrado de base de datos, no susceptible de modificación, sobreescritura o borrado.

De esta suerte, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de autorizar, en conformidad a lo prevenido en el artículo 33 del Código del Trabajo, su implantación para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los dependientes que prestan servicios para empresa Minera

Respecto a los efectos del rechazo de las solicitudes de sistemas especiales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en relación con los beneficios devengados retroactivamente, cabe hacer presente que la empresa deberá regularizar su régimen de trabajo, sin perjuicio de las infracciones que pudieren haberse cometido en lo concerniente a excesos de jornada, descansos, horas extraordinarias, etc., las que son susceptibles de ser sancionadas en conformidad al artículo 474 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Resulta jurídicamente procedente requerir a la empresa Minera ... la regularización de su situación en lo concerniente al sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que aplica actualmente a su personal.
- 2) El sistema de tipo electrónico computacional utilizado actualmente por la empresa Minera ... no constituye un procedimiento válido para los efectos de computar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, de acuerdo a la normativa laboral vigente.
- 3) En caso que la Dirección del Trabajo deniegue la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos solicitado por una empresa, ésta deberá regularizar su situación, sujetándose al ordenamiento jurídico laboral vigente, sin perjuicio de las infracciones cometidas, las que son susceptibles de ser sancionadas en conformidad al artículo 474 del Código del Trabajo.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA.

1.680/101, 14.04.98.

Para los efectos de determinar la procedencia del beneficio de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, se debe contabilizar el número total de trabajadoras de la empresa, independientemente del lugar físico donde éstas presten efectivamente sus servicios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Ord. N° 6.915/319, de 13.12.96; Ord. N° 5.413/241, de 4.10.96; Ord. N° 2.247/87, de 16.04.96.

Se ha solicitado a esta Dirección que emita un pronunciamiento en orden a determinar si a las empresas de servicios y manipulación de Alimentos que prestan servicios en Colegios, Jardines Infantiles y Centros Abiertos les asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:

"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas o independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras.

Para los efectos de determinar el sentido y alcance de la disposición antes transcrita, esta Dirección del Trabajo recurriendo a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, específicamente, el elemento gramatical, mediante Dictamen N° 0471/18, de 23.01.95, ha definido el concepto de establecimiento señalando que debe entenderse por tal *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas de las finalidades de la empresa"*.

Sobre dicha base el dictamen en comento concluye que *"si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc., que posee una empresa, no revisten al carácter de establecimiento de la misma, al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos sólo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo"*.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que los trabajadores prestan físicamente sus servicios en las dependencias de una empresa distinta.

De esta forma en la especie, los locales y los lugares de trabajo de la empresa empleadora no revisten el carácter de establecimiento de la misma, por lo cual, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que es la empresa de servicios y manipulación de alimentos en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, y, en consecuencia, será el número total de trabajadoras contratadas las que determinen la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde presten efectivamente sus labores.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA. DIA DOMINGO. ACUMULACION.**1.706/102, 15.04.98.**

- 1) El personal que presta servicios en restaurantes y clubes que no atiende directamente al público, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, al tenor de lo prevenido en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.**
- 2) Alcance de la expresión "período de meses calendario que no podrá exceder de doce", contenida en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 incisos 4° y 5°.

Concordancias: Ord. N° 2.354/110, de 18.04.94 y N° 1.220/061, de 11.03.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Situación en que se encuentra el personal que labora en restaurantes y similares y que no atiende directamente al público, frente a las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.482.
- 2) Alcance de la expresión "período de meses calendario que no podrán exceder de doce", contenida en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo.

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, en primer término es necesario hacer presente que este Servicio mediante ordinario citado en la concordancia, y en base a las disposiciones legales y argumentaciones que en él se hacen valer, ha sostenido que el personal que labora en panaderías, hoteles y en el servicio de comida en restaurantes y clubes se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del actual artículo 38 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 38 del referido Código, modificado por la Ley N° 19.482, en sus incisos 4° y 5°, dispone:

"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

"Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes

calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto. En los demás días domingo en que se trabajaren en el período convenido se aplicará la compensación del inciso tercero. Si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de la ley y los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto".

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en el N° 2 del inciso 1° del artículo 38, esto es, a aquellos que se desempeñan en las explotaciones, labores y servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Del mismo precepto fluye, que los trabajadores aludidos precedentemente podrán convenir con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, estableciéndose que si el empleador no cumpliera lo acordado en el pacto que al efecto celebre, éste terminará de pleno derecho, en cuyo caso los domingos no otorgados deberán hacerse efectivo en los domingos inmediatamente siguientes al término de aquél, sin perjuicio de las multas y sanciones administrativas que procedieren en contra del empleador.

De consiguiente, encontrándose el personal que labora en panaderías, hoteles y en el servicio de comida en restaurantes y clubes exceptuados del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, como ya se señalara en acápites anteriores, no cabe sino concluir que, luego de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.482, a dicho personal le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta planteada, cabe señalar que en opinión de este Servicio, por "período de meses calendario que no podrán exceder de doce", debe entenderse aquel lapso de meses, cuyo número máximo no puede exceder de doce y que se debe contabilizar desde la entrada en vigencia del convenio respectivo suscrito entre empleador y trabajadores. Por ejemplo, si el acuerdo relativo al beneficio en análisis fue suscrito por las partes para entrar en vigencia el día 15 de abril de 1997, como fecha máxima de término debe tener el 15 de abril de 1998.

Lo anterior significa, además, que el convenio en comento puede acordarse por un número de meses inferior a doce.

Ahora bien, si el legislador hubiere querido que este período que nos ocupa corriera de enero a diciembre, como lo sugiere el consultante, habría utilizado probablemente la expresión "año calendario", que es el que rige, en nuestro país derivado de la utilización del calendario gregoriano, coincidente con la definición de "año" que da la Real Academia Española de la Lengua, esto es, "aquel período de doce meses a contar del 1° de enero hasta 31 de diciembre, ambas inclusive".

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

- 1) El personal que presta servicios en restaurantes y clubes que no atienden directamente al público, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, al tenor de lo prevenido en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.
- 2) El alcance de la expresión "período de meses calendario que no podrán exceder de doce", contenida en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

JORNADA BISEMANAL. JORNADA DIARIA. LIMITE.

1.707/103, 15.04.98.

El límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a un sistema bisemanal de trabajo en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo es de 10 horas, sin que resulte procedente establecer una duración diaria máxima en proporción al ciclo de labor y de descanso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, 28 inciso 2°, y 39.

Concordancias: Dictamen N° 2.722/108, de 9.05.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar cual es el límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de trabajo en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo y si la misma debe guardar la debida proporcionalidad con el ciclo de trabajo y los respectivos días de descanso.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo, establece:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, el sistema previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo

pactar hasta 2 semanas continuas de labor de forma de acumular al término de ellas los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos, que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal aumentados en uno, dicho de otra manera, constituye una excepción al inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo.

Ahora bien, si la norma en comento es una norma de excepción, preciso es convenir que ella debe ser, interpretada en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fue concebida, esto es, la distribución de la jornada y los descansos, no siendo viable extender sus efectos a otras materias.

Siguiendo esta premisa y en lo que respecta a la jornada ordinaria de trabajo en el referido sistema excepcional, cabe indicar que el artículo 39 del Código del Trabajo no afecta la norma legal contenida en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo que señala cual es el límite diario máximo de la jornada ordinaria de trabajo, al disponer:

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto, preciso es sostener que el límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a un sistema bisemanal de trabajo es de 10 horas, independientemente de la duración del ciclo de trabajo y del período de descanso.

En tal sentido se ha pronunciado la doctrina de este Servicio contenida, entre otros en Dictamen Nº 2.722/108, de 9.05.96.

Finalmente es del caso aclarar, y así lo ha sostenido esta Dirección del Trabajo, reiteradamente que el artículo 39 del Código del Trabajo no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones del citado cuerpo legal porque precisamente en estas últimas encuentra el complemento para su aplicación.

De esta suerte, si se considera por una parte, que de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de la jornada semanal de trabajo, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios, más el día adicional.

Ahora bien, si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de noventa y seis horas, a un ciclo de labor inferior a dichos doce días corresponderá una jornada bisemanal ordinaria calculada en forma proporcional a dicha máxima.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que el límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a un sistema bisemanal de trabajo en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo es de 10 horas, sin que resulte procedente establecer una duración diaria máxima en proporción al ciclo de labor y de descanso.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. LEGALIDAD.**1.708/104, 15.04.98.****La constitución, fuera del plazo legal, de una comisión calificadora de concurso público de antecedentes para incorporarse a una dotación docente en calidad de titular no afecta a la validez del concurso mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

Concordancias: Dictámenes N° 4.182/168, de 22.07.96 y 5.388/131, de 2.10.96.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Constitución de la comisión calificadora fuera del plazo previsto por la ley, respecto del concurso público de antecedentes convocado por la Corporación Municipal de Melipilla para la Educación y la Salud, para proveer cargos de docentes de aula y docentes directivos en la comuna de Melipilla, afecta a la validez de dicho concurso.

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

El artículo 90 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, en sus incisos 1° y 3°, dispone:

"Anualmente, 15 días antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes del primer concurso nacional obligatorio que se realice en un año calendario, el Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o el Jefe de la Corporación Educacional procederá a efectuar los sorteos que determinarán los integrantes de las Comisiones Calificadoras de Concursos de ese año que deben elegirse por este método.

"Podrán asistir a los sorteos que tendrán el carácter de públicos todos los profesionales de la educación de la comuna".

Por su parte, el artículo 91, del mismo cuerpo reglamentario, en su inciso 1°, establece:

"Las Comisiones Calificadoras de Concursos deberán constituirse y funcionar tres días después de terminado el plazo de recepción de postulaciones".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los sorteos que determinan los integrantes de las Comisiones Calificadoras de Concursos deben realizarse, anualmente, 15 días antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes del primer concurso nacional obligatorio que se realice en un año calendario, pudiendo asistir a dichos sorteos todos los profesionales de la educación de la comuna, teniendo los mismos el carácter de públicos.

Se deduce, asimismo, que tales Comisiones Calificadoras deben constituirse y funcionar tres días después de concluido el plazo de recepción de las postulaciones.

El tenor de las normas preinsertas y comentadas permite afirmar, en opinión de esta Dirección, que la constitución de la comisión calificadora de concurso fuera del plazo legal, constituye única y

exclusivamente un vicio del procedimiento, vale decir, en la forma, que no tiene incidencia alguna en el resultado mismo del concurso, esto es, en el fondo, razón por la cual no basta, por sí sola, para afectar la validez de este último.

De ello se sigue que el concurso público por el cual se consulta debió haber continuado hasta el término del respectivo proceso.

Finalmente, en relación con lo expuesto, cabe tener presente que, de acuerdo con la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros en Dictamen N° 5.388/231, de 2.10.96, corresponde a este organismo la interpretación y fiscalización de las disposiciones de carácter laboral que se contienen en el Estatuto Docente y en sus textos reglamentarios y, por ende, las infracciones a dicha normativa como, precisamente, la constitución de la comisión calificadora fuera de plazo, será susceptible de ser sancionada con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que la constitución, fuera del plazo legal, de una comisión calificadora de concurso público de antecedentes para incorporarse a una dotación docente en calidad de titular, no afecta a la validez del concurso mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

1.709/105, 15.04.98.

No corresponde a este Servicio autorizar un sistema de distribución de jornada, que importe exceder en la jornada semanal el límite legal de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, en abierta infracción al artículo 22 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 22, del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la empresa Productos ..., se le autorice establecer un sistema excepcional de distribución de jornada que detalla, con el objeto de dar íntegro cumplimiento a las disposiciones relativas a los descansos semanales, en atención a las especiales características de su producción.

La mencionada distribución mensual de la jornada cuya autorización se solicita corresponde a lo siguiente: una semana el trabajador descansa dos días, labora cinco días, con una jornada diaria de 9 horas y un total de 45 horas a la semana.

Las tres semanas restantes el trabajador descansa un día, labora seis días, con una jornada diaria de 8 horas, 20 minutos, lo que significaría una jornada semanal de 49 horas.

Al respecto cumpro en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo señala que:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

"También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras".

De este modo, fácil es advertir que la ley ha fijado, salvo los casos expresamente contemplados en ella, como norma imperativa de nuestro derecho laboral la regla de que la jornada ordinaria no puede exceder en la semana del máximo de 48 horas.

Dicha regla máxima de duración semanal de la jornada de trabajo es de carácter general, debiendo ser aplicada tanto respecto de los trabajadores en régimen común de jornada como de aquellos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta manera, el sistema de distribución propuesto por la empresa Productos ..., al contemplar en tres, de las cuatro semanas del mes, una duración semanal de la jornada de trabajo que excede el límite máximo legal de 48 horas, infringiría la disposición legal del artículo 22 del Código del Trabajo, no ajustándose, en consecuencia, a derecho dicha forma de distribución de la jornada.

No obsta a lo anterior, la consideración de la empresa solicitante en el sentido de señalar que este sería el modo más adecuado de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 19.482, otorgando así al trabajador un día de descanso dominical extraordinario y adicional, ya que, como es fácil advertir, la finalidad de una disposición legal como la citada, no puede importar la infracción a otra disposición legal vigente como la contenida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible concluir que no corresponde a este Servicio autorizar un sistema de distribución de jornada, que importe exceder en la jornada semanal el límite legal de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, en abierta infracción al artículo 22 del Código del Trabajo.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. FACULTADES.**1.710/106, 15.04.98.****El directorio nacional de la Asociación de Empleados de Tesorerías de la República carece de facultades para suspender de su cargo de director a uno de sus integrantes.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 19 incisos 5º, 6º y 7º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el Directorio Nacional de la Asociación de Empleados de Tesorerías de la República se encuentra facultado para suspender de su cargo de director a alguno de sus integrantes.

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

El artículo 19 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, en sus incisos 5º, 6º y 7º, dispone:

"La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

"El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

"El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable".

De la disposición legal precedentemente transcrita y comentada se desprende que un director de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado en ejercicio sólo podrá perder dicha calidad a través de la institución de la inhabilidad, en el evento que incurra en una causal que lo inhabilite para detentar dicho cargo.

Se deduce, asimismo, que la inhabilidad producirá sus efectos, una vez declarada por parte de la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, en los términos y condiciones previstas en la ley.

De esta manera, entonces, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, posible es afirmar que, por expreso mandato del legislador, un director de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado puede cesar en dicho cargo, única y exclusivamente, una vez declarada su inhabilidad, en las condiciones ya señaladas en párrafos precedentes.

De consiguiente, no cabe sino concluir que el Directorio Nacional de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado carece de facultades para suspender de su cargo de director a uno de sus integrantes, con el objeto de que cese en el mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el directorio nacional de la Asociación de Empleados de Tesorerías de la República carece de facultades para suspender de su cargo de director a uno de sus integrantes.

COMITES PARITARIOS. PROCEDENCIA. CONSTITUCION VOLUNTARIA. ALCANCE.

1.711/107, 15.04.98.

La empresa ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 1.854/74, de 25.03.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa ..., atendida la circunstancia de que si bien cuenta con un total de 40 trabajadores, éstos se desempeñan en la casa matriz y en diversas faenas ubicadas en lugares distintos, en todas las cuales labora un número de trabajadores que varía entre 1 y 15 como máximo.

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

El artículo 1° del Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Del análisis de la disposición antes transcrita es posible inferir que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera que si una empresa tuviera faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en diferentes lugares, en cada uno de ellos deberá organizarse un Comité, correspondiendo al

Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

En relación a lo anterior, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictámenes N° 1.830/64, de 26.03.92 y 1.854/74, de 25.03.96, que al requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores de todas ellas se unan para completar el quórum necesario para tal efecto.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que la recurrente tendría 15 trabajadores en la casa matriz, 3, en la obra Lomas Bayas (Antofagasta), 7, en la obra Los Pelambres (Salamanca) 9, en la faena Pascua (Vallenar), 3, en la obra Los Andes (Los Andes), 1, en las obras Chacabuco (Los Andes), San Carlos (San Carlos) y Collahuasi (Iquique) y 2, en la obra Canal de Contorno (Iquique).

De ello se sigue que ninguna de las obras u oficina ya indicadas, todas las cuales se encuentran en lugares distintos, reúne el mínimo de 25 trabajadores que exige la ley para la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo cual autoriza para sostener que, en la especie, no existe obligación legal de constituirlo atendido que, como ya se dijera, no es posible computar todos los dependientes en conjunto para cumplir con el quórum mínimo antes indicado.

Sin perjuicio de lo anterior y aplicando en la especie el principio de la autonomía de la voluntad, ampliamente reconocido por nuestra legislación laboral, en opinión de este Servicio no existiría inconveniente legal alguno para que el empleador y sus trabajadores acuerden voluntariamente la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva empresa.

Con todo, es necesario señalar que la circunstancia de que en el caso en comento no exista una obligación legal en tal sentido, no exonera a los involucrados de dar cumplimiento a las normas legales que regulan la materia, sino que por el contrario, éstos deberán ajustarse íntegramente a las disposiciones contempladas en el D.S. N° 54, antes citado, todo ello considerando que, de otra forma, se desvirtuarían total o parcialmente los objetivos del Comité Paritario que aconsejan su aplicación voluntaria.

En consecuencia, sobre la base de la disposición reglamentaria citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que la empresa ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.**1.712/108, 15.04.98.****Deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y jornada presentada por la Sociedad Educacional ..., consistente en planillas diarias de firmas y anotación de hora de llegada y de salida del personal docente, por no cumplir con los requisitos legales.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N° 3.019/121, de 23.05.96 y 2.420/96, de 23.04.96.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar en el establecimiento educacional ..., un sistema especial de control de horas de trabajo y asistencia del personal docente, consistente en una planilla diaria de registro de firmas con anotación de la hora de entrada y de salida de cada persona.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del precepto legal transcrito se infiere que las horas de trabajo, ordinarias y extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Se infiere también que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no resulte posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del precepto legal en comento, o que su aplicación importe una difícil fiscalización, y
- b) Que el sistema autorizado sea uniforme para una misma actividad.

De consiguiente, y conforme a la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, la norma de que se trata contempla únicamente dos sistemas de control de la asistencia y jornada, salvo que la implantación de ellos resulte imposible o muy difícil su fiscalización, en cuyo caso se podrá autorizar sistemas distintos pero siempre uniformes para una misma actividad, es decir, para toda una determinada rama de producción de bienes o servicios.

En la especie, el sistema de control de asistencia que la solicitante desea implantar consistente en sustituir el libro de asistencia o reloj control por una planilla diaria de registro de firmas y anotaciones de hora de entrada y de salida del establecimiento, es un sistema que no guarda armonía con los antes individualizados.

Por otro lado, no se ve el impedimento para que la solicitante pueda implantar cualquiera de los mecanismos legales ya descritos, y en todo caso el sugerido no correspondería a uno uniforme para toda una actividad.

Por lo anterior, no resulta posible acceder a lo solicitado, dado que no se conforma a derecho según la legislación vigente, incluido el Reglamento N° 969, de 1933, que exige sumatoria semanal de las horas trabajadas bajo firma del trabajador para precisar las jornadas extraordinarias.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que se deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y jornada presentada por la Sociedad Educacional ..., consistente en planillas diarias de firmas y anotación de horas de llegada y de salida del personal docente, por no cumplir con los requisitos legales.

DELEGADO DEL PERSONAL. ATRIBUCIONES, FUNCIONES. PRERROGATIVAS.

1.713/109, 15.04.98.

Las funciones, atribuciones y prerrogativas del delegado del personal se encuentran expresamente señaladas en la ley y no procede atribuirle las que corresponden al dirigente sindical si no detenta esta calidad legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 220; 234; 258, y 302 incisos 1º, 2º y 3º.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de lo siguiente:

- 1) Si el delegado del personal goza de permiso con goce de remuneraciones para cumplir sus funciones.
- 2) Si el delegado debe llevar libro de actas.
- 3) Si procede que el delegado cobre cuotas a los trabajadores no sindicalizados.
- 4) Factibilidad de formar directiva, si existen varios delegados en la misma empresa; y

- 5) La representación del delegado lo es respecto de las áreas de trabajo a que pertenece, o del total de los trabajadores no sindicalizados.

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

El artículo 302 del Código del Trabajo, dispone:

"En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato alguno están facultados para elegir un delegado del personal, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 227 del Código del Trabajo, pudiendo elegirse más de un delegado si tales porcentajes así lo permiten.

En otros términos, los trabajadores que no se encuentran afiliados a un sindicato pueden elegir un representante, el que no podría tener la calidad de dirigente sindical, si no existe sindicato al cual los trabajadores estén incorporados.

Por otra parte, los incisos 2º y 3º del mismo artículo 302 citado, prescriben:

"La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

"El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243".

Del análisis de las disposiciones legales citadas se deriva en primer lugar que son funciones del delegado servir de nexo entre quienes le eligieron y el empleador u otros trabajadores de jerarquía dentro de la empresa, pudiendo además ejercer la representación de los trabajadores ante las autoridades del trabajo.

Es decir, el legislador se ha preocupado de precisar las funciones del delegado, que en síntesis son dos, ser nexo entre los trabajadores que le eligieron y el empleador u otros dependientes jerárquicos, y ejercer la representación de aquéllos ante las autoridades del trabajo.

De lo expresado se puede concluir que el delegado cuenta con funciones legales propias y muy limitadas si se comparan con las del directorio sindical, si se atiende respecto de éste lo que disponen los artículos 234 en relación con el 220 del Código del Trabajo, sobre facultades de representación judicial y extrajudicial del sindicato, y a los fines de éste, respectivamente, que se agrupan en doce numerandos de la disposición cubriendo una amplia gama de funciones que las ejerce el directorio, como asimismo, lo señalado en el artículo 258, acerca de las facultades de administración del patrimonio sindical.

Por otro lado, de la disposición legal en comento se desprende que al delegado del personal se le ha exigido que debe reunir los requisitos del dirigente sindical para poder ser elegido, dura dos años en sus funciones y goza de fuero, todo lo cual estaría demás que el legislador lo precisara si el cargo de delegado del personal fuera asimilable al de dirigente sindical.

El legislador no se extiende en otras consideraciones respecto del delegado del personal.

De este modo, como no resulta posible confundir el cargo de delegado del personal con el dirigente sindical, y el legislador no se ha referido en forma más extensa a sus facultades, derechos y prerrogativas que las expresamente analizadas sólo cabe concluir que tales representantes no detentan más garantías, facultades y atribuciones que las que les han sido conferidas de modo expreso por la ley.

De esta manera, atendido el tenor de las consultas forzoso resulta convenir que el delegado del personal no goza de permisos legales con derecho a remuneración para cumplir sus funciones propias; no está obligado a llevar libro de actas ni procede que cobre cuotas obligatorias a los trabajadores representados, ni que constituya una directiva para el caso de existir varios delegados por empresa, prerrogativas todas otorgadas por la ley únicamente a los dirigentes sindicales; en cuanto a su representación, lo que lo hayan elegido es en relación a los trabajadores de la empresa no sindicalizados, sin restricciones a áreas productivas determinadas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúmpleme informar a Ud. que las funciones, atribuciones y prerrogativas del delegado del personal se encuentran expresamente señaladas en la ley y no procede atribuirle las que corresponden al dirigente sindical si no detenta esta calidad legal.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

1.714/110, 15.04.98.

- 1) Un diploma de extensión en Proyectos de Acción Social Comunitaria en Salud, certificado por la Universidad Católica de Chile da derecho a la asignación prevista en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, siempre que su duración no sea inferior a 1000 horas o que, en conjunto, con otros cursos de postgrado totalicen 1000 horas.**
- 2) En el evento de no completarse el número de horas a que alude el punto precedente, procedería su reconocimiento como capacitación, dentro de la carrera funcionaria, en los términos del inciso 1° del citado artículo 42.**

Fuentes: Artículos 5° y 42 de la Ley N° 19.378.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si le asistía el derecho a percibir la asignación de postítulo o postgrado establecida en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículos 56 y 57 del Reglamento de la Carrera Funcionaria a un profesional que solicita el reconocimiento de un Diploma de extensión en "Proyectos de Acción Social Comunitaria en Salud", certificado por la Pontificia Universidad Católica de Chile, con una duración de 80 horas.

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

El artículo 42 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

"El reglamento establecerá un sistema acumulativo de puntaje mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación que cumplan con los requisitos señalados en el inciso anterior que hayan sido aprobadas por el funcionario como parte de su formación académica y durante su desempeño en establecimientos de atención primaria de salud municipal o en un servicio de salud. Dicho sistema de puntaje será común para todas las categorías funcionarias y considerará el nivel técnico, el grado de especialización y la duración de las actividades de capacitación.

"El máximo puntaje por capacitación computable para la carrera funcionaria permitirá obtener un sueldo base que exceda al sueldo base mínimo nacional que corresponda a cada categoría en, a lo menos, los siguientes porcentajes: 45% para las categorías a) y b) y 35% para las categorías c), d), e) y f).

"Adicionalmente, en el caso de aquellos profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5° de esta ley, el sistema de puntaje a que se refiere el inciso segundo considerará la relevancia de los títulos y grados adquiridos por los funcionarios en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal. Asimismo, en el caso de que éstos hayan obtenido un título o diploma correspondiente a becas, u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional. El reglamento determinará las becas y los cursos que cumplan con los requisitos a que se refiere este inciso y el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional que corresponderá a cada curso".

A su vez, el artículo 5° del mismo cuerpo legal, preceptúa:

"El personal regido por este Estatuto se clasificará en las siguientes categorías funcionarias:

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano-Dentistas.*
- b) Otros profesionales.*
- c) Técnicos de nivel superior.*
- d) Técnicos de Salud.*
- e) Administrativos de Salud.*
- f) Auxiliares de servicios de Salud".*

De las disposiciones legales preinsertas se infiere que el personal que ejecuta acciones de atención primaria de salud, afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.378, tiene derecho a percibir, por concepto de actividades de capacitación, un incremento de su sueldo base mínimo nacional de un 35% ó 45%, según la categoría en que se encuentre ubicado, de conformidad al artículo 5° de la citada ley.

Asimismo, se deduce que constituyen actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que se incluyan en los programas de formación de recursos humanos reconocidos por el Ministerio de Salud.

A su vez, aparece que el personal que se ubica en las categorías a) y b) del artículo 5º, esto es, médicos cirujanos, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos y cirujano dentistas y otros profesionales le asiste, además, el derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, si cuentan con un título o diploma de perfeccionamiento de postgrado.

Finalmente, se infiere que para los efectos del cálculo de los beneficios que se consignan en los preceptos en comento deberá estarse a las normas que, al efecto, se contienen en el reglamento de la ley.

Precisado lo anterior y a fin de absolver adecuadamente la Consulta Planteada se requirió informe al Ministerio de Salud, organismo competente para pronunciarse sobre la calidad del título en análisis, el cual tuvo a bien emitir el Ord. N° 4D/5.169, de 22.10.97 y que, en su parte pertinente establece que el diploma de postgrado por el cual se consulta da derecho a la asignación contemplada en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, sin embargo la cantidad de horas es insuficiente. Ella debe acreditar otros cursos de postgrado que en conjunto totalicen 1000 horas.

Agrega que si no se da esta situación, este curso puede ser reconocido como capacitación dentro de la carrera funcionaria, lo que le da derecho a puntaje que le es conveniente acumular para subir su sueldo base.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y lo informado por el Ministerio de Salud, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Un diploma de extensión en Proyectos de Acción Social Comunitaria en Salud, certificado por la Universidad Católica de Chile da derecho a la asignación prevista en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, siempre que su duración no sea inferior a 1000 horas o que, en conjunto, con otros cursos de postgrado totalicen 1000 horas.
- 2) En el evento de no completarse el número de horas a que alude el punto precedente, procedería su reconocimiento como capacitación, dentro de la carrera funcionaria, en los términos del inciso 1º del citado artículo 42.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION DE CONTRATO. SALUD IRRECUPERABLE. VIGENCIA.**1.715/111, 15.04.98.**

- 1) Las Corporaciones Municipales han podido invocar como causal de término del contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las mismas, la prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, a contar del 1º.03.92.**
- 2) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, opera desde el momento en que ha sido invocada por el empleador.**
- 3) El término del contrato de trabajo de un docente por la causal de la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente no le da derecho a percibir indemnización legal alguna por tal concepto, sin perjuicio del beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.**
- 4) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, deberá ser comunicado por escrito por el empleador, expresando la causal y los hechos en que se funda.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72 letra g), y 24 transitorio; Ley N° 18.883, artículo 149.

Concordancias: Ord. N° 487/35, de 23.01.98.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Fecha a partir de la cual se puede invocar, por parte de las Corporaciones Municipales, la causal de término del contrato prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las mismas.
- 2) Si el término de la relación laboral en virtud de la causal contemplada en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, produce efectos en cualquier época del año o al inicio del año escolar siguiente.
- 3) Si el término del contrato de un profesional de la educación que labora en un establecimiento dependiente de una Corporación Municipal, por aplicación de la causal prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, le otorga el derecho a percibir algún tipo de indemnización.
- 4) Formalidades para poner término al contrato de un profesional de la educación en virtud de la causal establecida en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070.

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

- 1) En relación con esta consulta se hace necesario recurrir al artículo 24 transitorio de la Ley N° 19.070, que dispone:

"La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 72 de esta ley regirá a contar desde el 1º de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales".

A su vez, el artículo 72 letra g) de la citada ley, establece:

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

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales preinsertas se infiere que el término de la relación laboral de un profesional de la educación que integra una dotación docente comunal, entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sólo puede producirse por las causales taxativamente previstas en la ley, como sería la salud irrecuperable o incompatible para ejecutar su labor, acorde con la Ley N° 18.883.

Asimismo, se deduce que el empleador sólo podrá aplicar la causal referida a contar del 1º de marzo del año 1997 o desde la fecha que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicables al personal docente las disposiciones que regulan las enfermedades profesionales.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que, a la fecha, no se ha dictado disposición legal alguna que haga aplicable al personal docente de que se trata las normas que reglamentan las enfermedades profesionales.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que la causal contemplada en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, sólo pudo ser invocada como tal, a contar del 1º de marzo del año 1997.

- 2) En cuanto a esta pregunta, cabe señalar que a la luz de las disposiciones legales transcritas y comentadas en la consulta precedente, aparece que el legislador no ha establecido una época determinada a contar de la cual produce sus efectos dicha causal, una vez invocada por el empleador.

De esta manera, entonces, posible es afirmar, en opinión de esta Dirección, que concurriendo los requisitos que hacen procedente la aplicación de esta causal, ella producirá todos sus efectos una vez que ha sido debidamente invocada por el empleador.

- 3) En lo que concierne a esta consulta, es del caso manifestar que analizado el Estatuto Docente, en especial, el artículo 72 de dicho cuerpo legal, no contempla norma legal alguna que otorgue a los profesionales de la educación, a cuyo contrato se ha puesto término en virtud de la causal prevista en su letra g) el pago de indemnización por este concepto.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 149 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales que, prescribe:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

Del precepto preinserto se infiere que declarada irrecuperable la salud de un funcionario, éste desde la fecha que se le notifique la resolución respectiva dispondrá de un plazo de seis meses para retirarse del empleo.

Asimismo, se deduce que expirado dicho plazo si el funcionario no se retira se declarará vacante el cargo.

Finalmente, aparece que a partir de la data de la notificación aludida y durante el plazo de seis meses que en la misma se indica, el funcionario se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios asistiéndole, en todo caso, el derecho a percibir el total de sus remuneraciones por parte de su empleador.

Ahora bien, el estudio de la disposición legal transcrita y comentada precedentemente en relación con la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente, permite afirmar que el beneficio remuneratorio que se consigna en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, resulta plenamente aplicable en el evento que el contrato de un profesional de la educación termine por salud irrecuperable, de conformidad a lo dispuesto en la citada letra g).

De consiguiente, no cabe sino concluir que la aplicación de la causal prevista en la letra g), del artículo 72 a un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal, no le otorga el derecho a percibir indemnización legal alguna al término del contrato, sin perjuicio del derecho a percibir el beneficio remunerativo que contempla el artículo 149 de la Ley N° 18.883, en los términos y condiciones que en el mismo se establecen.

- 4) En lo que dice relación con la pregunta signada con este número, es del caso manifestar que revisadas las normas que regulan la terminación del contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en colegios administrados por Corporaciones Municipales se ha podido constatar que el legislador no ha establecido formalidad alguna para que opere el término del contrato de trabajo por la causal del artículo 72 letra g) de la Ley N° 19.070.

Con todo, esta Dirección es de opinión, que si el contrato termina de acuerdo con la causal en referencia, el empleador deberá comunicarlo por escrito al profesional de la educación, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

Lo anterior, a fin de dar certeza jurídica a las partes acerca de la terminación del contrato como, asimismo, para garantizar el derecho de las partes a una adecuada defensa, en el evento de que las partes o una de ellas opte por accionar ante los Tribunales de Justicia.

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

- 1) Las Corporaciones Municipales han podido invocar como causal de término del contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las mismas, la prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, a contar del 1º.03.92.
- 2) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, opera desde el momento en que ha sido invocada por el empleador.
- 3) El término del contrato de trabajo de un docente por la causal de letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente no le da derecho a percibir indemnización legal alguna por tal concepto, sin perjuicio del beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.
- 4) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, deberá ser comunicado por escrito por el empleador, expresando la causal y los hechos en que se funda.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSIONES DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.716/112, 15.04.98.

Resulta procedente efectuar el descuento sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo a las enfermeras contratadas a plazo fijo por la empresa Nuevo Pensionado ..., en favor del Sindicato de Profesionales no Médicos de tal empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta obligatorio a la empresa ..., efectuar el descuento sindical previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a las enfermeras con contrato a plazo fijo que se contrata en período de vacaciones, por reemplazos de licencias médicas o por otras circunstancias.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud.:

El artículo 346, del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar, que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la que fueron partes el mismo empleador y un sindicato.

Ahora bien, en la especie, del estudio de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización de Sra. E. B. J., de 17.11.97, resulta claro que las enfermeras contratadas a plazo fijo por la empresa Nuevo Pensionado ... para desempeñarse en la Clínica ... ubicada en calle Lira N° 40, de Santiago, gozan de los beneficios establecidos en el contrato colectivo vigente suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Profesionales no médicos y esa entidad.

En efecto, al personal de la consulta se le extienden los beneficios de bono de productividad, bono de turno, bono de turno extra, bono de locomoción, derecho al casino y aumento de remuneraciones, no otorgándosele entre otros los siguientes beneficios: gratificación anual garantizado, uniformes, derecho a préstamo, bono de escolaridad ni de matrimonio.

No obstante, esta última circunstancia cabe señalar que el artículo 346 del Código del Trabajo antes analizado no exige que la extensión de beneficios contemplada en el instrumento colectivo sea total para que nazca la obligación de efectuar el aporte sindical por parte de los trabajadores beneficiados.

En otras palabras, extendiéndose uno o más beneficios del instrumento colectivo, nace la obligación de efectuar el aporte sindical de que se trata el artículo 346 del Código del Trabajo, sin importar que otros beneficios del mismo instrumento no se hayan extendido efectivamente, por cuanto si el legislador no ha establecido un número mínimo de beneficios que deban extenderse para que nazca la obligación de efectuar el aporte no corresponde al intérprete de la norma establecerlos.

Sin embargo, cabe agregar que obviamente tal extensión de beneficios para que logre el fin buscado por la ley de efectivamente aumentar las remuneraciones del trabajador, requiere de un carácter real y no meramente formal, como sería la extensión de un beneficio simplemente honorífico o nominativo, circunstancia que no se presenta en el caso de análisis, toda vez que los escasos beneficios extendidos al personal de enfermeras significan un incremento real de sus remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que resulta procedente efectuar el descuento sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo a las enfermeras contratadas a plazo fijo por la empresa Nuevo Pensionado, en favor del Sindicato de Profesionales no Médicos de tal empresa..

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**1.731/113, 16.04.98.****El vínculo jurídico que liga a la empresa pesquera ... y el grupo de personas naturales unidas bajo el nombre de "asociados" no tiene carácter laboral, por no concurrir los elementos necesarios para ello.**

Fuentes: Artículos 3º y 7º del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por Ordinario N° 1.548, de la Inspección Provincial del Trabajo de Llanquihue, de fecha 22.12.97, un pronunciamiento acerca de la naturaleza jurídica del vínculo que liga a la empresa Pesquera ... y grupos de personas naturales que, bajo el nombre común de "asociados", han procedido a celebrar un contrato denominado de "prestación de servicios".

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

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

Por su parte el artículo 8º del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, prescribe:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de las normas legales transcritas se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicio que reúna las siguientes condiciones copulativas:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por los servicios prestados, y
- c) Ejecución de la prestación bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra c), si bien el legislador no ha conceptualizado esta característica del contrato de trabajo, que ha pasado a integrar el texto de la definición legal del Código del ramo, ella ha sido sistemáticamente exigida por la doctrina como elemento del contrato de trabajo, por cuanto la subordinación ya *"era perceptible con mucha nitidez en la empresa forjada por el régimen decimonónico y era referida a cuatro aspectos: moral, técnico, económico y jurídico"*, según señalan los autores William Thayer y Patricio Novoa en su obra "Manual del Derecho del Trabajo" Tomo III, pág. 31.

En ese contexto, esta Dirección ha sostenido reiterada y uniformemente que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continui-*

dad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Dicho en otros términos, la subordinación en el contrato de trabajo, en sí misma considerada, es esencialmente idéntica a la que aflora en cualquier otro contrato en que una de las partes tiene la facultad o poder de otorgar instrucciones u órdenes a otra (mandato, arrendamiento de servicios, etc.), pero cuando se entabla y se da en una comunidad jurídico-personal, adquiere su perfil propio, netamente económico y patrimonial.

El contenido patrimonial del contrato es el referido al intercambio de remuneraciones por servicios, lo que supone la obligación de prestación personal de éstos por parte del trabajador y la obligación de remunerar tales servicios por parte del empleador.

Para el empleador se traduce en el derecho de adquirir e incorporar a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por el dependiente y la obligación, a cambio de dicha adquisición, de remunerar los servicios prestados.

Para el trabajador es la obligación de prestación personal de servicios, que es su primordial obligación, cuya realización debe efectuarse personalmente pero sólo en tanto se trata de una obligación de hacer de una persona natural, el trabajador.

Del informe de fiscalización N° 97-451, efectuado por el fiscalizador Sr. A. V. D. R., de fecha 28.11.97, se sigue que *"existen 3 grupos de personas que mantienen un contrato de prestación de servicios con la empresa fiscalizada y que suman un total de 9, cuya labor es efectuar siembra y cosecha de algas, en una área asignada por la empresa ..., de acuerdo a estipulaciones escritas en contratos de prestación de servicios correspondientes; percibiendo por ello un porcentaje en dinero, materializándose dicho pago a través de factura emitida por la empresa mencionada. Los integrantes de los grupos mencionados no se encuentran obligados a cumplir un horario determinado y se trabaja según las condiciones del tiempo.*

Los grupos contratantes, de acuerdo a contrato, deben aportar implementos de trabajo, tales como bote, trajes de agua, etc. y los que no tienen, los adquiere la empresa, con el consiguiente compromiso de que debe ser pagado por el grupo correspondiente".

Además, se ha acompañado una copia del contrato suscrito por la empresa ... y un grupo de trabajadores, denominados los asociados, quienes acuerdan un contrato denominado de prestación de servicios.

De los antecedentes consignados en dicho informe, se sigue que no es posible sostener que se presenten los elementos necesarios para entender configurada una relación laboral entre la empresa ... y los grupos de trabajadores señalados, especialmente por no concurrir elementos fundamentales del contrato de trabajo, a saber, los servicios personales, la ajenidad y la subordinación.

En efecto, del informe señalado, y de la copia del contrato de trabajo acompañada, se sigue que el vínculo jurídico no se establece, como lo dispone la ley laboral, entre una persona natural, en

calidad de trabajador, y otra, natural o jurídica, en calidad de empleador, sino entre una empresa y un grupo que actúa como parte en el contrato, bajo el título de los "asociados", quienes suscriben como un solo cuerpo el contenido normativo del contrato.

Por otra parte, como se sigue del informe citado, la empresa no es la proveedora de los elementos materiales con los cuales se prestarán los servicios, obligándose, en rigor, al propio prestador de servicios a contar al inicio del contrato con elementos básicos para el desarrollo de la actividad convenida tales como bote, trajes de agua, etc.

Además, del mismo informe se determina de que no existen manifestaciones relevantes de subordinación, y más aún, existen claros síntomas propios de una relación civil, ajena al derecho laboral, como es la falta de jornada de trabajo, la dependencia de la prestación de los servicios de las condiciones climáticas, etc.

En conclusión, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible concluir que en el vínculo que liga a la Empresa Pesquera ... y el grupo de personas naturales arriba identificadas, no concurren los elementos propios de una relación laboral, no debiendo, por consiguiente, materializarse en un contrato de trabajo.

REGLA DE LA CONDUCTA. BENEFICIOS.

1.773/114, 20.04.98.

La empresa Comercializadora ... no puede modificar, unilateralmente, la modalidad de pago de la producción de fierro preparado en bodega, efectuado por los trabajadores de la misma.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Dictamen N° 1.363/76, de 30.03.98.

Se solicita un pronunciamiento acerca del incumplimiento por parte de la empresa del punto 1.2 tratos, del contrato colectivo de trabajo vigente suscrito entre la empresa ... actual comercializadora ... y el Sindicato de Trabajadores existente en ella, específicamente, respecto al no pago del total de la preparación de fierro que se realiza en bodega.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El punto 1.2 del contrato colectivo de trabajo en referencia relativo a los "Tratos", inserto en la cláusula 1ª "De las remuneraciones", señala expresamente en su letra b) "Preparación de fierro" y fija un monto a pagar por Kg. de fierro.

Ahora bien, de acuerdo al análisis de los antecedentes acompañados, entre otros del informe evacuado por la fiscalizadora I. B. A., planillas de liquidación de tratos y láminas de preparación de fierro, es posible sostener que la situación reclamada dice relación más bien con el descuento del 20% expresado en kilaje de fierro que el empleador efectúa de la producción total de fierro

preparado en bodega por los trabajadores el cual incide directamente en el monto que por concepto de trato perciben estos últimos.

El referido descuento fue aplicado por el empleador, unilateralmente, a partir del mes de noviembre de 1996, en atención a la adquisición de maquinaria que realiza parte del trabajo que con anterioridad sólo era efectuado a mano por los trabajadores en bodega, principalmente en lo relativo a la confección de los denominados "estribos".

De forma tal, entonces, en la especie no estamos en presencia de un descuento sobre el valor del trato, sino de un descuento sobre el total de kilos de fierro que preparan los trabajadores en bodega estimado o avaluado por el empleador en un 20% y consignado bajo la denominación de "compensación" en las planillas generales de liquidación de tratos, cuyo fundamento se encontraría, como ya se expresara, en el trabajo realizado por la maquinaria adquirida.

De los mismos antecedentes resulta también posible sostener que la empresa por espacio superior a un año, a lo menos desde octubre de 1995, consideró y pagó como fierro preparado la totalidad del trabajo realizado en bodega por los trabajadores de que se trata, conforme al punto 1.2 del instrumento colectivo que nos ocupa modalidad que fue modificada unilateralmente por la empresa a partir del mes de noviembre de 1996.

En estas circunstancias, si en la especie las partes, reiteradamente en el tiempo, han entendido y ejecutado el acuerdo sobre la forma en que debe considerarse y pagarse el trabajo de preparación de fierro en bodega, no cabe sino concluir que la empresa no puede, sin el acuerdo de los trabajadores, dejar de darle cumplimiento no sólo por resultar ajeno a las normas convencionales el descuento, sino porque en definitiva la modalidad aplicada se enmarca dentro de los términos de la denominada "regla de la conducta", teoría doctrinaria que encuentra su fundamento en el artículo 1564 del Código Civil y conforme a la cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar las cláusulas del contrato.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que la empresa ... actual Comercializadora ... no puede, unilateralmente, modificar la modalidad de pago de la producción de fierro preparado en bodega, efectuado por los trabajadores de que se trata.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.
CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA.**

1.774/115, 20.04.98.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de intervenir en un asunto laboral sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política, artículos 7º y 73; Código Orgánico de Tribunales, artículos 113 y 114 y Código de Procedimiento Civil, artículo 231.

Concordancias: Dictámenes Nº 7.247/342, de 15.12.92 y 828/60, de 23.02.93.

Se solicita de esta Dirección su intervención a fin de dar cumplimiento a lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, en la causa Rol N° 25.396, sobre recurso de protección, en cuanto deja sin efecto la nulidad por vicios de procedimiento dispuesta por el Sr. Alcalde y Presidente de la Corporación Municipal de San Miguel, en relación con el concurso público para proveer el cargo de Director del Consultorio Barros Luco.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 231 y siguientes del Código de Procedimiento Civil y 113 y 114 del Código Orgánico de Tribunales, corresponde ejecutar las resoluciones judiciales al tribunal que las hubiere pronunciado en primera o en única instancia.

Por su parte, la Constitución Política de la República en su artículo 73 inciso 1º, expresamente prescribe:

"La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

De las disposiciones legales citadas y del precepto constitucional transcrito precedentemente, es posible inferir que solamente los Tribunales de Justicia están facultados para hacer cumplir lo juzgado, de manera que el cumplimiento de la sentencia, cuya copia se ha tenido a la vista, debe ser solicitado ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, sin que corresponda a los Servicios del Trabajo intervención alguna al respecto.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el citado cuerpo constitucional, además, en su artículo 7º sanciona con la nulidad las actuaciones de los Organismos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas puede atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señala".

Por su parte, es necesario tener presente que en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo, nuestro Servicio se encuentra impedido de intervenir en un asunto laboral cuando éste ha sido sometido al conocimiento y resolución de los tribunales y esta circunstancia está en su conocimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales invocadas y con el mérito de lo expuesto, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo está impedida de intervenir en un asunto laboral sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACION TOTAL MINIMA. INTERPRETACION PLANILLA COMPLEMENTARIA. PROCEDENCIA.**1.775/116, 20.04.98.**

- 1) No procede enterar la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria tratándose de aquellos profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados, a contar del día 2 de septiembre de 1995.**
- 2) No le asiste el derecho a percibir el bono de escolaridad y el bono especial establecidos en los artículos 16 y 20 de la Ley N° 19.485, respectivamente, al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados.**
- 3) Los establecimientos particulares subvencionados se encuentran obligados a incrementar el valor hora cronológico mínimo y la remuneración total mínima de sus docentes de acuerdo a los nuevos montos fijados en la Ley N° 19.504, sólo en el evento que al 1° de febrero de 1997 y al 1° de febrero de 1998, los mismos percibieren por tales conceptos, beneficios de montos inferiores a los mínimos legales.**

Fuentes: Ley N° 19.485, artículos 16 y 20; Ley N° 19.504, artículos 1°, 2° y 3°.

Concordancias: Ord. N° 6.020/313, de 9.10.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias.

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que a los profesionales de la educación contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, específicamente, a contar del mes de marzo de 1996, se les entere la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria establecida en el citado texto legal.
- 2) Si le asiste el derecho a percibir el bono de escolaridad y el bono especial, previstos en los artículos 16 y 20 de la Ley N° 19.485, respectivamente, al personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados.
- 3) Procedencia de reajustar las remuneraciones de los docentes que laboran en colegios particulares subvencionados, en los porcentajes de incremento establecidos en la Ley N° 19.504.

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

- 1) En relación con esta consulta, cabe hacer presente que para absolverla adecuadamente se solicitó informe al Ministerio de Educación, organismo competente para pronunciarse en relación con la inversión de los fondos que se otorgan a los establecimientos educacionales por concepto de subvenciones.

Ahora bien, la citada Secretaría de Estado emitió el correspondiente informe mediante ordinario del antecedente 1), cuya copia se adjunta el cual en su parte pertinente concluye

que "quienes se incorporan con posterioridad al 2 de septiembre de 1995, a un establecimiento educacional de los descritos en el artículo 7º entre los cuales se encuentran los colegios particulares subvencionados, no se les puede pagar su remuneración total mínima mediante planilla complementaria".

- 2) En cuanto a esta pregunta el artículo 16 de la Ley Nº 19.485, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley, a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 13.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, que se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 27.000, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$13.500 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1997.

"Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de actividades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

"En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

"Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudiere corresponderle".

A su vez el artículo 20, del mismo texto legal, establece:

"Concédese, por una sola vez, a los personales mencionados en el artículo 16 de esta ley, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1996, cuyo monto será de \$ 23.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1996, sea igual o inferior a \$ 205.350, y de \$13.000 para aquéllos cuya remuneración líquida supera tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes al último mes citado, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio".

Del análisis conjunto de los preceptos legales preinsertos se infiere que el bono de escolaridad y el bono especial, por los cuales se consulta, han sido establecidos por el legislador, entre otros, en favor del personal que presta servicios en establecimientos particulares subvencionados, pero única y exclusivamente como profesionales de la educación.

De esta forma, el tenor literal de las disposiciones legales transcritas y comentadas autoriza para sostener que los trabajadores que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados como no docentes carecen del derecho a impetrar el bono de escolaridad y el bono especial.

Lo expuesto, ha de entenderse, sin perjuicio de lo que las partes contratantes, individual o colectivamente convengan sobre el particular.

3) En lo que concierne a esta consulta, el artículo 1º de la Ley Nº 19.504, señala:

"A partir del 1º de febrero de 1997, los valores de las horas cronológicas mínimas establecidos en el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, vigentes al 31 de enero de 1997, serán de \$ 4.259, para la educación prebásica, básica y especial, y de \$ 4.483, tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional".

A su vez, el artículo 2º, del mismo texto legal, dispone:

"A partir del 1º de febrero de 1998, los valores de las horas señaladas en el artículo anterior, vigentes al 31 de enero de 1998, aumentarán en \$ 236 y \$ 249, respectivamente, incremento que operará independientemente de los reajustes generales de remuneraciones que se establezcan para el sector público o de los aumentos que experimente la unidad de subvención educacional (U.S.E.) en virtud de leyes especiales".

Por su parte, el artículo 3º de dicho cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, preceptúa:

"A partir del 1º de febrero de 1997, los profesionales de la educación a que se refiere el inciso primero del artículo 7º de la Ley Nº 19.410, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 269.867, mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales. Dicho valor se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, si éstas fueren inferiores a 44.

"A contar del 1º de febrero de 1998, el valor establecido en el inciso anterior será de \$ 309.907".

Del análisis de los artículos transcritos, aplicable, entre otros, a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados, aparece que el legislador ha incrementado el valor de las horas cronológicas mínimos, a contar del 1º de febrero de los años 1997 y 1998, estableciéndolas en los montos que en los mismos se indican.

Asimismo, se desprende que ha incrementado, para igual personal, a partir del 1º de febrero de 1997 y 1º de febrero de 1998, el monto de la remuneración total mínima, fijándolo para el primer año en \$ 269.867, mensuales, y para el segundo año en \$ 309.907, mensuales para quienes tengan una jornada de 44 horas cronológicas semanales.

Se infiere, además, que si la jornada convenida fuere inferior a las 44 horas cronológicas semanales, dicha remuneración total mínima debe calcularse proporcionalmente.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que ningún profesional de la educación puede percibir mensualmente por concepto de valor hora cronológica y remuneración total un monto inferior a los mínimos fijados por las normas legales antes transcrita y comentada, toda vez que se trata de un derecho que por ser de carácter laboral debe estimarse irrenunciable, al tenor del inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

Resuelto lo anterior, preciso es sostener, entonces, que la obligación de incrementar el valor hora cronológica, es decir, la remuneración básica mínima nacional y la remuneración total mínima, de acuerdo a los nuevos montos fijados por los artículos 1º, 2º y 3º de la Ley N° 19.504, sólo será procedente en la medida que al 1º de febrero de los años 1997 y 1998, el respectivo docente percibiere por dichos conceptos un monto mensual inferior a dichos mínimos legales.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes en virtud del principio de la autonomía acuerden al respecto.

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

- 1) No procede enterar la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria tratándose de aquellos profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados, a contar del día 2 de septiembre de 1995.
- 2) No le asiste el derecho a percibir el bono de escolaridad y el bono especial establecidos en los artículos 16 y 20 de la Ley N° 19.485, respectivamente, al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados.
- 3) Los establecimientos particulares subvencionados se encuentran obligados a incrementar el valor hora cronológico mínimo y la remuneración total mínima de sus docentes de acuerdo a los nuevos montos fijados en la Ley N° 19.504, sólo en el evento que al 1º de febrero de 1997 y al 1º de febrero de 1998, los mismos percibieren por tales conceptos, beneficios de montos inferiores a los mínimos legales.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. JORNADA DE TRABAJO. DECLARACION.

1.777/117, 21.04.98.

- 1) No se ajusta a derecho la cláusula que establece una jornada diaria flexible a determinación unilateral del empleador, en cuanto ello importa infringir la disposición imperativa del artículo 10, número 5, del Código del Trabajo, y, además, se traduce en la renuncia a un derecho laboral del trabajador prohibido por la ley.**
- 2) Se ajusta a derecho, la cláusula en que las partes establecen duración de jornadas diarias de extensión variable, ya que ello se efectúa en el contrato de trabajo, y no infringe el máximo legal de 10 horas diarias.**

Fuentes: Artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 3.351/185, de 9.06.97.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento, por presentación del Sr. N.N., referido a la legalidad de celebrar cláusulas en los contratos de trabajo individuales que permitan a la empresa ..., manejar su personal bajo el sistema que denomina de "horario flexible".

La propuesta referida es la siguiente:

- a) Establecer en cada contrato individual un horario flexible de entrada y salida (por ejemplo, entrada, entre 8 y 11 de la mañana; salida, entre 17 y 20 horas). El horario de entrada y, por consiguiente, el de salida, se comunicaría al trabajador en forma fehaciente, con a lo menos 24 horas de anticipación.
- b) Adicionalmente a lo anterior, establecer en el contrato, jornadas diarias diferentes por día laboral (por ejemplo, lunes 9 horas, martes 10 horas diarias, miércoles 8 horas diarias, jueves 8 horas diarias y viernes 10 horas diarias, sin alterar el total semanal de 45 horas). La razón de lo anterior reside en que los días con jornada más larga corresponden, por lo general, a los que el avión llega con mayor volumen de correspondencia.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Respecto de la posibilidad de establecer en cada contrato de trabajo un horario flexible de entrada y salida, comunicándole al trabajador con un anticipo de 24 horas las modificaciones diarias correspondientes, cabe señalar que el artículo 10, número 5, del Código del Trabajo, señala que todo contrato de trabajo debe contener:

"Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Dicha norma legal, de carácter imperativo, sólo presenta como excepción la señalada en su propio texto, a saber, que la empresa trabaje con un sistema de turno, en cuyo caso la jornada se determina y distribuye en el Reglamento Interno de la Empresa.

De este modo, la ley ha señalado de manera taxativa que la determinación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo son menciones que en materia de jornada debe contener todo contrato de trabajo.

Dicha determinación corresponde a las partes, no siendo jurídicamente admisible que ella quede entregada a la voluntad unilateral del empleador, como lo ha señalado reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N° 5.838, de 10.12.84, y N° 3.351/185, del 9.06.97.

El fundamento de lo anterior, se encuentra, por una parte, en la certeza exigida por el legislador en protección del trabajador, para que conozca con certidumbre el momento de inicio y de término de su jornada de trabajo, y, por otra, en la regla de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 5° del Código del Trabajo, que impide al trabajador disponer de sus derechos laborales, entre ellos, el derecho a conocer ciertamente la duración y distribución de la jornada, mientras se encuentre vigente la relación laboral.

Asimismo, como en nuestra legislación laboral no es posible encontrar disposición jurídica alguna que autorice a este Servicio a eximir o a permitir un cumplimiento parcial de la norma contenida en el artículo 10, número 5, del Código del Trabajo, lo que interpretado en conjunción con el principio de juridicidad contemplado en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, permite señalar que no corresponde que este Servicio autorice una cláusula del contrato de trabajo que, como la propuesta por el recurrente, no dé cumplimiento pleno y cabal a la disposición legal laboral antes citada.

- 2) En lo que respecta a la posibilidad de incluir en los contratos de trabajo jornadas diarias diferentes, cabe señalar que la ley laboral sólo exige, en esta materia, por una parte, la determinación en el contrato de trabajo de la duración y distribución de la jornada de trabajo, y, por otra, que dicha distribución no exceda de diez horas diarias.

Como la cláusula propuesta no importa infringir ninguno de los aspectos señalados, por cuanto, se determina en el contrato de trabajo la extensión y distribución de la jornada, y ella no es distribuida en ningún día en más de diez horas diarias, cabe señalar que dicha cláusula cumple con las disposiciones legales pertinentes, encontrándose plenamente ajustada a derecho.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba efectuadas, cabe concluir lo siguiente:

- 1) No se ajusta a derecho cláusula que establece una jornada diaria flexible a determinación unilateral del empleador, en cuanto ello importa infringir la disposición imperativa del artículo 10, número 5, del Código del Trabajo, y, además, se traduce en la renuncia a un derecho laboral del trabajador prohibido por la ley.
- 2) Se ajusta a derecho, la cláusula en que las partes establecen duración de jornadas diarias de extensión variable, ya que ello se efectúa en el contrato de trabajo, y no infringe el máximo legal de 10 horas diarias.

REMUNERACIONES. PAGOS INDEBIDOS. EFECTOS. LEY Nº 19.464. INCREMENTO DE REMUNERACIONES. PAGOS INDEBIDOS. EFECTOS.

1.778/118, 21.04.98.

- a) **Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores del Taller de Mantenimiento de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social restituyan a esta entidad las sumas pagadas indebidamente conforme a la Ley Nº 19.464 entre los meses de enero y junio de 1997, devolución que deberá efectuarse conforme lo previsto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.**
- b) **La misma Corporación Municipal debe recalcular y pagar a sus dependientes el monto total de los beneficios que conforme a la Ley Nº 19.464 debió haberles cancelado anteriormente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58.

Concordancias: Ord. Nº 3.348/182, de 9.06.97.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en relación a los efectos que produce el Dictamen Nº 3.348/182, de 9.06.97 respecto de:

- 1) Trabajadores que percibieron indebidamente los beneficios económicos contemplados en la Ley Nº 19.464.

- 2) Trabajadores que, teniendo derecho a dichos beneficios, vieron disminuido su monto como consecuencia de haberse incluido en su cálculo dependientes a quienes no les correspondían.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud.:

- 1) Que el Dictamen N° 3.348/182, de 9.06.97, de este Servicio establece que no son aplicables a los trabajadores del Taller de Mantenimiento de la Corporación Municipal de Valparaíso para el desarrollo social las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.464 que establece normas y concede aumento de remuneraciones de personal no docente de los establecimientos que indica.

Ahora bien, habiéndose efectuado pagos conforme a esta ley a los trabajadores del mencionado taller de mantenimiento por la citada Corporación, sin reunir los requisitos legales que lo hacían procedente, deberá restituirse lo pagado a la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, toda vez que sería una obligación sin causa la que habría generado el pago y éste sería indebido.

Precisado lo anterior, y a fin de absolver adecuadamente la consulta formulada, se hace necesario previamente determinar la forma en que deberá efectuarse la restitución de estas sumas indebidamente pagadas.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

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

Del precepto legal transcrito se infiere, que el legislador ha establecido 3 categorías de deducciones:

- a) Las obligatorias del inciso 1°.
- b) Las que requieren acuerdo entre el empleador y trabajador señaladas en el inciso 2° del mismo artículo, y

- c) Aquellas deducciones que por ley se prohíbe efectuar al empleador, determinadas en el inciso 3º del artículo en referencia.

Ahora bien, del análisis de la situación planteada en la consulta a la luz de esta disposición legal, posible es concluir que las sumas pagadas indebidamente por la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social a sus dependientes que laboran en el taller de mantención, y que deben ser restituidas a la Corporación, pueden ser deducidas de las remuneraciones de estos trabajadores conforme a lo preceptuado por el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.

En efecto, la restitución de sumas pagadas indebidamente por el empleador al trabajador, necesariamente está comprendida entre las deducciones destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza que prescribe el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, por cuanto la repetición de estas sumas pagadas indebidamente constituye una prestación que el trabajador adeuda a su empleador y no habiendo formulado el legislador distinción alguna respecto a la naturaleza de los pagos para los que autoriza tales deducciones, no resulta lícito al intérprete distinguir.

Convenido lo anterior, cabe agregar que según dispone el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, los descuentos a que se ha hecho mención deberán efectuarse previo acuerdo por escrito entre empleador y trabajador no pudiendo exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

De igual forma corresponde señalar que en el evento de que no se produzca el acuerdo entre empleador y trabajador para efectuar las deducciones a que se ha hecho mención, le asiste a las partes el derecho de recurrir a la justicia ordinaria a fin de que ésta resuelva el problema.

- 2) Por último, con lo que respecta a la consulta signada con este número, referida a los trabajadores de la misma Corporación que teniendo derecho a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.464, vieron disminuido su monto como consecuencia de haberse incluido en su cálculo dependientes a quienes no les correspondía, cabe señalar que resulta procedente la cancelación de estas diferencias para lo cual deberán recalcularse previamente por la Corporación Municipal tales beneficios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que:

- 1) Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores del Taller de Mantención de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social restituyan a esta entidad las sumas pagadas indebidamente conforme a la Ley N° 19.464 entre los meses de enero y junio de 1997, devolución que deberá efectuarse conforme lo previsto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.
- 2) La misma Corporación Municipal deberá recalcular y pagar a sus dependientes el monto total de los beneficios que conforme a la Ley N° 19.464 debió haberles cancelado anteriormente.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR. EXTENSION HORARIA. NATURALEZA JURIDICA. EFECTOS.**1.843/119, 24.04.98.**

- 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y el Colegio**
- 2) La extensión horaria convenida entre las partes se incluirá en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio según se encuentre o no vigente aquélla al término del contrato de trabajo.**
- 3) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.**
- 4) Resulta jurídicamente procedente convenir, vía anexo del contrato, una mayor carga horaria dentro de los límites legales.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º; 7º y 10 N° 5; artículos 3º y 78; D.F.L. N° 1, 1996; artículo 1545 Código Civil.

Concordancias: Ords. N° 1.671/69, de 13.03.95 y N° 6.156/282, de 26.10.92.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si en el caso de los profesionales de la educación afectos a un contrato de duración indefinida, procede considerar como contratos de plazo fijo las extensiones horarias convenidas entre aquéllos y el establecimiento educacional ... de Arica o si, por el contrario, constituyen sólo una modificación a las estipulaciones sobre duración de la jornada de trabajo.
- 2) Para el caso de ponerse término a los instrumentos indicados en el punto anterior, cuál sería la base de cálculo de la indemnización por años de servicios.
- 3) Si resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas relativas a la transformación de un contrato a plazo fijo en contrato de duración indefinida.
- 4) Si resulta procedente que el anexo de contrato contenga una mayor carga horaria y, por ende, de sueldo que el contrato indefinido.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada cabe señalar, previamente, que de conformidad con el artículo 78 en relación con el artículo 3º del Estatuto Docente las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, serán de derecho privado y se regirán por las normas del Código del Trabajo y disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV del mismo.

Ahora bien, atendido que el referido Estatuto no contiene normas sobre la materia en análisis, se hace necesario recurrir a las disposiciones que rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 7º, del aludido cuerpo legal, establece:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta manera, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por este último puedan ser varias o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse.

Con todo, es necesario señalar que, tratándose de una relación jurídica regida por el Estatuto Docente, puede excepcionalmente ocurrir que respecto de un mismo profesional de la educación y empleador se tenga que escriturar más de un contrato de trabajo, lo que sucederá cuando las labores a realizar por este último sean de reemplazo o bien residuales, ello atendida las especiales características de tales funciones.

De esta manera, entonces, si aplicamos lo expuesto en acápites que anteceden, a la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente considerar como un contrato diferente, de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y el

Precisado lo anterior, cabe advertir que la Ley N° 19.070, en el referido Título IV, aplicables a los profesionales de la educación a que alude la presente consulta, no contempla norma alguna en materia de modificación de la duración de la jornada de trabajo –carga horaria– de los docentes, razón por la cual, como ya se expresara, se hace necesario, recurrir a las disposiciones que rigen al efecto, contenidas en el Código del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 10 N° 5 del citado Código, prescribe:

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

- "5) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".*

Por su parte, el artículo 5º del texto legal en comento, en su inciso 2º, expresa:

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

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

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

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

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

Conforme con lo expuesto, es posible afirmar que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir, que en la situación en análisis las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente, en lo que a la duración de la jornada de trabajo se refiere.

Es necesario advertir, además que las mencionadas modificaciones producirán sus efectos en los términos que las partes lo han convenido, de forma tal que si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes pacten expresa o tácitamente al término de la correspondiente extensión horaria.

- 2) Respecto a esta consulta cabe señalar que si, como se expresara en los párrafos anteriores, las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo en materia de jornada y que ellas producen sus efectos en los términos que las partes lo han convenido, no cabe sino concluir que en el evento de ponerse término al contrato de trabajo, la base de cálculo de la indemnización por años de servicio incluirá o no la extensión convenida, según si a la fecha de terminación del contrato el docente se encontraba o no en posesión de la misma.
- 3) En relación con esta consulta, atendido lo expuesto al absolver la pregunta signada con el Nº 1 y lo dispuesto en el Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.
- 4) En lo concerniente a esta última consulta cabe expresar que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, las partes pueden convenir, como anexo del contrato, una mayor carga horaria, dentro de los límites legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y el
- 2) La extensión horaria convenida entre las partes de que se trata, se incluirá en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio según se encuentre o no vigente aquélla al momento de la terminación del contrato de trabajo.
- 3) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.
- 4) Resulta jurídicamente procedente convenir, vía anexo del contrato, una mayor carga horaria dentro de los límites legales.

SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA.

1.844/120, 24.04.98.

Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 096-435, de 22.09.97, cursadas a la empresa ..., por el fiscalizador Sr. L. M. S., como asimismo, de la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.866/150, de 13.05.97, que les sirve de fundamento.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 096-435, de 22.09.97, cursadas a la Institución de Salud Previsional por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno Sr. L. M. S., a través de las cuales se exige en dicha empleadora pagar semana corrida por el período comprendido entre marzo de 1995 y agosto de 1997 a 7 trabajadores que se desempeñan en la agencia que dicha Isapre mantiene en la citada ciudad, conforme a lo resuelto por este Servicio mediante Dictamen N° 2.866/150, de 13.05.97.

Sobre el particular, cúpleme expresar a Ud. lo siguiente:

El Dictamen N° 2.866/150 antes citado acogió la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 096-435, de 20.08.96, cursadas a la referida Isapre por el fiscalizador Sr. N. A. M., sólo en cuanto ordenan a esa empleadora pagar semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la agencia de la ciudad de Osorno, manteniendo a firme las instrucciones que ordenaban tal pago al resto de los trabajadores que allí laboran.

Conforme a lo resuelto en el mencionado pronunciamiento jurídico, con fecha 22.09.97 el fiscalizador Sr. L. M. S. impartió las instrucciones cuya reconsideración se solicita.

Ahora bien, un nuevo estudio respecto a la materia permite sostener que los argumentos y consideraciones en que se fundamenta la petición de reconsideración planteada por la Isapre ... fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la doctrina sustentada en el Dictamen N° 2.866/150, de 13.05.97, en que se fundamenta el requerimiento efectuado por medio de las referidas instrucciones.

Atendido lo expuesto y teniendo presente de que no existen nuevos elementos de hecho ni derecho que permitan modificar lo resuelto sobre el particular, no procede reconsiderar las instrucciones antes individualizadas, como tampoco, la doctrina contenida en el referido dictamen, la cual, como ya se dijera, le sirven de fundamento.

En consecuencia, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 096-435, de 22.09.97, cursadas a la Isapre ... por el fiscalizador Sr. L. M. S. por encontrarse ajustadas a derecho y, por ende, del Dictamen N° 2.866/150, de 13.05.97, en cuya doctrina se basó el respectivo requerimiento.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.845/121, 24.04.98.

Los trabajadores afectos al Convenio Colectivo de Trabajo, vigente, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores ... y la empresa ... no tienen derecho al permiso por fallecimiento consignado en su cláusula 5.1.2., si durante el período que les correspondía impetrar dicho beneficio se encuentran haciendo uso de feriado legal.

Concordancias: Ord. N° 7.533/387, de 5.12.97.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si a los trabajadores afectos al convenio colectivo de trabajo, suscrito con fecha 19.06.97, vigente a contar del 10.01.98, suscrito entre esa organización sindical y ..., les asiste el derecho a hacer uso del permiso por fallecimiento que se establece en su cláusula 5.1.2., en el evento que durante el período que les correspondía impetrar dicho beneficio se encuentran haciendo uso de feriado legal.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 5.1.2. del convenio colectivo ya citado, los trabajadores regidos por él tienen derecho, en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, hijos, hermanos o suegros a tres días de permiso pagado si los funerales tuvieren lugar dentro de la provincia de Cachapoal, y seis en igual forma si aquéllos se efectuaren fuera de ella. Para luego agregar como se acredita el fallecimiento y la incompatibilidad de este permiso con otro consignado en el mismo instrumento.

Ahora bien, lo expuesto precedentemente y lo resuelto por la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 7.533/387, de 5.12.97, autoriza para sostener que las partes contratantes establecieron el beneficio en cuestión con el objeto de permitir que los trabajadores se liberen de la principal obligación que les impone su contrato de trabajo, cual es, la de prestar servicios, cuando sufran la muerte de alguna de las personas que en la mencionada cláusula se consignan.

De ello se sigue, entonces, que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de que se trata, que al momento del deceso y durante el período que abarcaría el permiso en análisis, que se encuentran liberados de laborar por estar haciendo uso de feriado, impetren el permiso por

fallecimiento con posterioridad, toda vez que con ello se desvirtuaría el fin perseguido por las partes al momento de su establecimiento.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores afectos al Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores ... y la empresa ..., no tienen derecho al permiso por fallecimiento consignado en su cláusula 5.1.2. si durante el período que les correspondía impetrar dicho beneficio se encuentran haciendo uso de feriado legal.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.

1.846/122, 24.04.98.

- 1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Educación y Salud de ..., sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer los cargos de directores de escuelas de enseñanza básica se encontraban ajustadas a derecho.**
- 2) Si el director de un establecimiento educacional materia del concurso estuviere concursando se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 27 y Decreto Reglamentario Nº 453, del Ministerio de Educación de 1991, artículo 65.

Concordancias: Ord. Nº 2.256/99, de 14.04.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Legalidad de las bases sobre las cuales se desarrolló el concurso para proveer cargos de directores de establecimientos educacionales de enseñanza básica de la Corporación Municipal de Educación y Salud de
- 2) Conformación de la comisión calificadora de concursos a que se refiere el artículo 31 de la Ley Nº 19.070, cuando se llama a concurso la totalidad de los cargos docentes superiores de un establecimiento educacional, si las personas llamadas a constituir la comisión no puedan integrarla por encontrarse participando en el respectivo concurso.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En relación con esta pregunta, se hace presente que se habrían vulnerado las normas de la Ley Nº 19.070 y del Decreto Reglamentario Nº 453, del Ministerio de Educación de 1991, el exigir para postular al cargo de Director de Escuelas de enseñanza básica tener título de profesor de enseñanza básica, certificado de haber realizado o estar realizando un curso sobre el proyecto Educativo Institucional dictado por la citada Corporación Municipal, 10 años de experiencia docente y experiencia docente de aula en establecimientos rurales y/o nocturnos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y sus posteriores modificaciones, el ingreso a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto y su reglamento.

En efecto, el referido precepto dispone:

"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas expresas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en materias de oportunidad y publicidad, esta Dirección en Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben preestablecerse libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a ellas.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las bases del concurso en referencia fueron fijadas por la autoridad respectiva, en este caso, la Corporación Municipal de Educación y Salud de ..., conteniéndose en ellas los requisitos que deben cumplir las convocatorias a concurso, tanto en materia de oportunidad y publicidad, las exigencias de carácter general para las postulaciones así como, también, normas sobre calificación y ponderación de antecedentes.

Ahora bien, por su parte, en la convocatoria publicada en la prensa, se dispone que el llamado a concurso tiene por objeto proveer el cargo de Director de Escuelas Básicas de la comuna de San Bernardo, se establece el retiro de bases y la recepción de antecedentes y se señala los requisitos que deben cumplir los postulantes, esto es, como ya se expresara, tener el título de profesor de Educación de Enseñanza Básica, haber realizado o estar realizando en dicha Corporación un curso de proyecto Educativo Institucional, 10 años de experiencia docente y experiencia docente de aula en establecimientos rurales y/ o nocturnos.

Lo expuesto permite sostener que las bases del concurso que nos ocupa no vulneran ninguna disposición legal ni reglamentaria, siendo viable afirmar, en consecuencia, que la Corporación ha podido jurídicamente establecer las exigencias en ellas contenidas para proveer los cargos vacantes de que se trata.

Corroborando esta conclusión, el tenor del artículo 65 del Decreto N° 453, Reglamento de la Ley N° 19.070, en cuanto establece que los profesionales de la educación, para ingresar a la dotación docente, deberán cumplir "como mínimo", con una serie de requisitos que en la misma norma se señalan, expresión que autoriza para sostener que resulta plenamente procedente que en las bases de un concurso se exijan mayores condiciones o requisitos de postulación.

De esta suerte, no existiendo ninguna irregularidad en las bases fijadas por la Corporación de que se trata, posible es concluir que el concurso en análisis se encuentra ajustado a derecho.

- 2) En lo que respecta a esta consulta, adjunto remito a Ud. copias de los Dictámenes N°s. 5.391/234, de 2.10.96 y 4.182/168, de 22.07.96 que contienen la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia, el cual en su parte pertinente concluye que si el director de un establecimiento educacional materia del concurso estuviere concursando se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelva el concurso.

Ahora bien, en la especie conforme con la doctrina referida, en el evento que la comisión calificadora no se hubiere conformado en las condiciones que se señalan en el pronunciamiento referido, dicho concurso no estaría ajustado a derecho.

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

- 1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Educación y Salud de ..., sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer los cargos de directores de escuelas de enseñanza básica se encontraban ajustadas a derecho.
- 2) Si el director de un establecimiento educacional materia del concurso estuviere concursando se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. COMPUTO. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CAUSALES.

1.847/123, 24.04.98.

- 1) **Debe entenderse por años de servicio para efectos de la indemnización por término de contrato, cada lapso de doce meses continuos que un trabajador haya mantenido contrato de trabajo con un empleador determinado, contado desde un día cualquiera, de inicio de tales servicios, y**
- 2) **No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio, del N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, respecto de contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159 N° 4, y 5°; y 163 incisos 1° y 2°.

Concordancias: Dictamen N° 5.379/321, de 5.10.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre qué debe entenderse por "años de servicios", para efectos del pago de indemnización por término de contrato, y si a un contrato de

plazo indefinido es posible aplicarle la causal de término del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la primera de las consultas, que debe entenderse por años de servicio, el artículo 163 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

De las disposiciones precedentes se desprende que si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, y el empleador le pusiere término por las causales del artículo 161, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que se hubiere convenido y a falta de esta convención o si ella resulta inferior, se deberá pagar una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador.

Ahora bien, el legislador no ha definido en el texto legal que ha de entenderse por años de servicio, para los efectos analizados, por lo que se hace necesario recurrir al significado que a tales términos otorga, según la doctrina, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, dando aplicación a la regla de interpretación de ley del artículo 20 del Código Civil, en cuanto las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, que para estos efectos indica que año es "un período de doce meses, a contar de un día cualquiera".

De este modo, años de servicio será cada lapso de doce meses que un trabajador haya prestado servicios continuos a un empleador determinado, a contar de un día cualquiera.

De esta manera, completado un período ininterrumpido de doce meses de vigencia de relación laboral contados desde un día cualquiera, de inicio de los servicios, se completará un año para el pago de la indemnización aludida, lapso que en la práctica alcanza a 365 días.

De acuerdo a lo anterior, no procede en la especie entender por año de servicios, como se plantea en la consulta, el año calendario que concluye el día 31 de diciembre; ni año comercial ni año tributario, que son denominaciones específicas que hace la ley para efectos propios distintos a los en comento.

- 2) En cuanto a la segunda consulta, si a un contrato de plazo fijo que se ha transformado en de plazo indefinido por sus renovaciones procede darle término por la causal N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, que dispone:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

De la disposición precedente se deriva que el contrato de trabajo podrá terminar, entre otras causas, por conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.

A su vez, el mismo artículo 159, que trata de causales de terminación de contrato, en el número 4º, inciso final prescribe:

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

Del precepto legal anotado precedentemente se infiere que un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, por el solo ministerio de la ley, cuando, habiendo expirado el plazo del contrato, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, o bien se ha practicado segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Como es dable apreciar, el precepto en análisis consagra un derecho para todo trabajador que continúa prestando servicios más allá del plazo fijado para la terminación, o bien a quien se ha renovado por segunda vez un contrato de plazo fijo, cual es, el derecho a que el contrato de plazo fijo que ha celebrado se transforme en uno de duración indefinida, sin condicionar dicho efecto a ninguna otra circunstancia.

En esta forma, debe estimarse que carece de relevancia en la situación propuesta el hecho de que el dependiente desempeñe sus funciones en una obra o faena determinada, siendo jurídicamente improcedente pretender que esta última circunstancia pueda alterar o hacer desaparecer el efecto legal antes mencionado, de transformación del contrato, de plazo fijo en la duración indefinida.

A igual conclusión se llega si se analiza el tenor literal del precepto en estudio precisando el alcance de la expresión "indefinido" utilizada por la ley; para ello cabe considerar las normas sobre hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, el primero de los cuales establece que "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu" debiendo entenderse las palabras de la ley, según el artículo 20, "en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras".

Ahora bien, tal como ya se expresara, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, conforme al cual "indefinido" significa "que no tiene término señalado o conocido".

De lo expuesto anteriormente se infiere que el legislador al emplear la expresión "contrato de duración indefinida" se ha referido a un contrato cuyo término no se encuentra determinado o precisado de antemano por las partes.

De consiguiente, si aplicamos lo señalado precedentemente al caso por el cual se consulta, resulta posible afirmar que, transformado un contrato de plazo fijo en indefinido, es decir, producido

el efecto previsto en el citado inciso final del N° 4 del artículo 159, la circunstancia de que dicho dependiente labore en la construcción de una obra, no lo hace perder el carácter de tal, continuando, por ende, dicho contrato vigente aún después de finalizada la obra.

En otros términos, no procede dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, del N° 5 del artículo 159, si dicho contrato se transformó por ley en de plazo indefinido, como se ha analizado.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, cabe hacer presente que el empleador puede poner término a dicho contrato, fundado en las causales contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código, en cuyo caso y en virtud de lo dispuesto en el artículo 168, el dependiente que estimare que la aplicación de la causal invocada por la empresa ha sido injustificada, indebida o improcedente, tendrá derecho a recurrir al respectivo juzgado, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones que conforme a la misma norma correspondan.

De consiguiente, al tenor de la consulta, es posible concluir que no resulta procedente dar por terminado por la causal del N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo un contrato que se ha transformado en de plazo indefinido por disposición de la ley.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.:

- 1) Debe entenderse por años de servicio para efectos de la indemnización por término de contrato, cada lapso de doce meses continuos que un trabajador haya mantenido contrato de trabajo con un empleador determinado, contado desde un día cualquiera de inicio de tales servicios, y
- 2) No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio del N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, respecto de contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. COMITES BIPARTITOS. CONSTITUCION. PLAZO. ELECCION DE REPRESENTACION. PROCEDIMIENTO.

1.935/124, 29.04.98.

Responde consultas en relación a la Ley N° 19.518.

Fuentes: Ley N° 19.518, artículos 13, 17, 18, 75, 94. Código Civil, artículo 22.

Con ocasión de la dictación de la Ley N° 19.518 de 1997, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, se ha estimado necesario emitir pronunciamiento respecto del ámbito de competencia entregada a la Dirección del Trabajo por el artículo 18 de la citada ley, en relación a los comités bipartitos de capacitación contemplados en el artículo 13 y siguientes del mismo cuerpo legal, así como también, respecto de las sanciones aplicables en este caso.

Al respecto, se hace necesario, emitir un pronunciamiento sobre los siguientes aspectos:

- 1) Materias, sujetos y origen de la fiscalización entregada a la Dirección del Trabajo.
- 2) Plazo para constituir los Comités Bipartitos de Capacitación.
- 3) Procedimiento de elección y de designación de los representantes del empleador y de los trabajadores en el Comité Bipartito de Capacitación.
- 4) Necesidad de contar con ministros de fe en la elección de representantes de los trabajadores.
- 5) Vigencia del mandato de los miembros de los Comités Bipartitos de Capacitación.
- 6) Constitución de Comités Bipartitos de Capacitación en aquellas empresas que habitualmente tienen menos de 15 trabajadores, pero que temporalmente aumentan su número.
- 7) Sanciones aplicables por la Dirección del Trabajo.
- 8) Obligaciones del empleador respecto de la constitución y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Respecto de la materia signada con este número, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 18 de la Ley N° 19.518, dispone:

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

A su vez, el artículo 17 de la misma ley a que hace referencia la disposición precedentemente citada, prescribe:

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

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

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

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

"b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

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

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

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

Por su parte, el artículo 13 de la misma ley dispone:

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

De las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 18 precedentemente transcritos se desprende que la Dirección del Trabajo, tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

No obstante, del análisis de la norma contemplada por el artículo 18 antes transcrito, cabe precisar la competencia de fiscalización de la Dirección del Trabajo pues, aparentemente pareciera ésta reducida al mecanismo de designación o de elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación contenido en el artículo 17.

Efectivamente, si la competencia de la Dirección del Trabajo se circunscribiera sólo a la disposición contenida en el artículo 17, carece de sentido el establecer expresamente la exclusión de competencia de este Servicio para fiscalizar una materia comprendida en otras normas de la ley en estudio.

Ahora bien, con el objeto de precisar lo anterior, se hace necesario determinar su verdadero sentido y alcance, resultando indispensable analizar la misma dentro del

conjunto de normas que regulan los Comités Bipartitos de Capacitación, siendo necesario para ello recurrir a la norma de interpretación contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, que prescribe:

"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

Conforme a esta norma, que se refiere al elemento lógico de interpretación, *"el contexto de la ley es el enlazamiento de sus diversas partes; natural es presumir que éstas no sean contradictorias porque cada una y todas son elementos integrantes de una misma unidad y están informados por una misma idea directriz"*. ("Curso de Derecho Civil", A. Vodanovic y M. Somarriva. Tomo I Vol. I, 3ª edición 1962, pág. 136).

Aplicando la regla de interpretación antes transcrita y comentada a la situación que nos ocupa, es posible sostener que la norma contenida en la primera parte del artículo 18, debe analizarse dentro del contexto del mismo artículo, específicamente su parte final, que establece que la fiscalización de la aplicación de los programas de capacitación corresponderá al Servicio Nacional.

De esta forma, un análisis armónico de la disposición contenida en el artículo 18 permite afirmar que ha sido intención del legislador que a la Dirección del Trabajo le corresponda no sólo fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos de Capacitación, sino además, que dicha competencia comprende también la fiscalización de la constitución de los referidos comités, toda vez que, conforme lo dispone expresamente la parte final del artículo 18, sólo se excluye de la competencia la materia relativa a la aplicación de los programas de capacitación.

A mayor abundamiento, sostener lo contrario, significaría aceptar que, procesos tan ligados entre sí, como lo son la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación y la designación de sus representantes, sean fiscalizados por distintos servicios, esto es, por el Servicio Nacional y la Dirección del Trabajo respectivamente.

Por último, respecto de esta materia, para reafirmar lo ya señalado, cabe hacer presente que la historia del establecimiento de la ley, que sirve para entender los fundamentos de la misma, se encuentra contenida en parte, en el mensaje del Proyecto de la Ley en comento, en el cual se expresa:

"Finalmente, se ha entregado al ámbito de competencia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo exclusivamente aquellas cuestiones que deriven de la aplicación del Programa de Capacitación, entregando los aspectos procedimentales a la Dirección del Trabajo".

En cuanto al origen de la fiscalización que compete a la Dirección del Trabajo, ésta podrá llevarse a cabo, ya sea por denuncia de los trabajadores o de oficio, mediante programas de fiscalización.

Por último, en relación al sujeto sobre el cual recaerá la fiscalización aludida, cabe señalar que el artículo 18 ya citado entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos de Capacitación tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

En conformidad a lo antes expuesto, los sujetos de la fiscalización serán la empresa y los trabajadores.

No obstante lo anterior, el artículo 75 de la citada ley, en su inciso 1º dispone:

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

De la disposición preinserta, la cual establece quienes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a las normas de la ley que nos ocupa, se desprende, en relación con esta consulta, que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

De esta forma, en relación con las infracciones contempladas en el artículo 18 en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

- 2) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 94 de la Ley Nº 19.518 dispone lo siguiente:

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

Habiéndose practicado dicha publicación en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, debe entenderse esta ley vigente, a partir del 1º de diciembre de 1997 y, en consecuencia, no habiéndose contemplado un plazo especial respecto de la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, procede que éstos se constituyan conforme al mandato legal, a partir de la entrada en vigencia de la ley, esto es, el 1º de diciembre de 1997.

- 3) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 17 ha establecido la forma de composición de los Comités Bipartitos de Capacitación, contemplándose su integración con representantes del empleador y de los trabajadores.

Respecto del primero, el inciso 1º de dicha disposición, establece que la administración de la empresa podrá designar a sus representantes, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma.

Con la expresión "designar", se ha establecido la obligación del empleador de "señalar o destinar una persona para un determinado fin", con lo que bastará la comunicación de éste informando a los trabajadores y sindicatos sobre los representantes que ha nominado, para que integren el Comité Bipartito de Capacitación. Esta comunicación deberá tener la publicidad suficiente para que los trabajadores tomen debido conocimiento de esto, lo que podrá hacer mediante carta circular, aviso en lugares visibles de la empresa u otras formas que cumplan con dicho objetivo.

Respecto de la designación o elección de los representantes laborales de la norma contemplada en el artículo 17 ya transcrito, se desprende, que la ley distingue entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo están.

Respecto de los primeros, la ley señala que éstos designarán tres representantes en el Comité si el conjunto de los afiliados al o los Sindicatos representan más del 75 por ciento de los trabajadores de la empresa; dos representantes si representan entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento; y, uno si representa menos del cincuenta y más del veinticinco por ciento del total de los trabajadores de la empresa.

En referencia a esta materia, la ley dispone expresamente que se entenderá por trabajadores sindicalizados, los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

A diferencia de los trabajadores no sindicalizados que eligen a sus representantes, los sindicatos los designan.

La ley distingue entre la representación de los trabajadores según se trate de aquellos sindicalizados o no sindicalizados. Esta directriz fue expuesta tanto en el mensaje del proyecto de ley que se propuso al H. Congreso Nacional como en la intervención del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social en la Sala de Diputados. En efecto, a propósito del debate, este sostuvo que la fórmula de representación sindical sigue los principios que han orientado la regulación legal de las organizaciones sindicales, entre cuyas finalidades se prevé, la promoción de la educación gremial, técnica y general de sus asociados. (Cámara de Diputados, sesión N° 42 de 16 de enero de 1996).

Ahora bien, dada la consagración de la libertad sindical en la ley chilena, cabe señalar que es posible la existencia de más de un sindicato en la empresa o bien que los trabajadores se encuentren afiliados a una organización distinta de la que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

En tal eventualidad, en línea de continuidad con el mandato legislativo, deben las organizaciones representativas de los trabajadores de la empresa, concordar en quiénes serán los representantes de los trabajadores sindicalizados. Si no hubiere acuerdo, se procederá entonces a la elección de los representantes de los trabajadores sindicalizados, haciéndose presente que en el caso de los sindicatos de trabajadores interempresa, sólo participarán los trabajadores de la respectiva empresa.

En el caso de los trabajadores no sindicalizados, dado que éstos carecen de representación sindical, conforme lo establece la letra b) del artículo 17 de la ley, se procederá a la elección de sus representantes, requiriéndose en todo caso que se reúna el quórum que la ley exige para elegirlos. Dispone el artículo 17 en su penúltimo inciso que en caso de no reunirse estos quórum, vale decir, de más de 25, 50 ó 75% respecto de los cargos en los que no se cumplen éstos, se procederá a una elección en la que participarán todos los trabajadores. Tal posibilidad puede ocurrir si no existe organización sindical o si los trabajadores no sindicalizados no cumplieren el quórum para elegir un representante.

- 4) En relación con esta consulta, cabe señalar que en el evento que se realice un acto eleccionario, la ley no exige la presencia de ministro de fe.

Sin embargo, si las organizaciones sindicales o los trabajadores no afiliados solicitan a este Servicio que un funcionario concorra como ministro de fe a dicho acto, se darán todas las facilidades del caso.

- 5) Respecto de la consulta N° 5, es preciso señalar que las normas pertinentes de la ley en estudio, no señalan plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, renuncia, incapacidad u otros.
- 6) En relación con la consulta signada con este número, se hace necesario señalar que la ley en estudio en su artículo 13 transcrito precedentemente se dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores.

De la norma citada, se desprende que la obligatoriedad de constituir dichos comités, está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa.

De este modo, aquellas empresas en las que trabajen 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma aludida no distingue al respecto.

Lo anterior permite sostener que aquellas empresas cuyo número de trabajadores exceda de 14, estarán obligadas a constituir los señalados comités sin excepción alguna.

Ahora bien, en el evento que una empresa que contaba con 15 trabajadores y que, por tanto, en conformidad al citado artículo 13, había constituido un comité bipartito de capacitación, disminuyera su dotación a un número de trabajadores inferior al exigido por la ley, podrá optar por disolver dicho comité o continuar con su funcionamiento.

- 7) En relación con la consulta signada con este número, es preciso señalar que el artículo 18 establece que:

"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 ya citado, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren".

De la disposición antes aludida se infiere que la Dirección del Trabajo deberá conocer de las infracciones que se produjeren por incumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los referidos comités, y por la no observancia de las normas sobre constitución de los mismos.

Determinado lo anterior, resulta necesario precisar cuales serán las sanciones aplicables, en este caso, para lo cual cabe recurrir a lo dispuesto en los artículos 75 de la ley en estudio y 477 del Código del Trabajo.

El artículo 75, en su inciso 1º, ya citado con ocasión de la consulta N° 1, establece que:

"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley N° 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".

Por su parte, el artículo 477, en su inciso 1º dispone:

"Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectados por la mencionada infracción".

De las disposiciones precedentemente citadas se colige que si bien la Ley N° 19.518 es complementaria del Código del Trabajo, para el caso en estudio aquella ley tiene señalada una sanción especial en su artículo 75, motivo por el cual resulta inaplicable en la especie la multa establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, debiendo sancionarse cuando corresponda, con la multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

- 8) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 13 ya citado, las empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, estarán obligadas a constituir un comité bipartito de capacitación.

Por su parte, el artículo 16 de la referida ley, en su inciso 1º prescribe:

"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores".

De la disposición contenida en el artículo 13 ya citado, se desprende que será obligación del empleador constituir un comité bipartito de capacitación cuando concurren los supuestos allí señalados, esto es, que la dotación de personal de la misma sea igual o superior a 15 trabajadores.

De la misma norma en comento, se desprende que la intención del legislador ha sido la de imponer dicha obligación a la empresa, y por tanto será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 1º del artículo 16 antes transcrito y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna modalidad.

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

- 1) A la Dirección del Trabajo corresponde fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes ante los Comité Bipartito de Capacitación, así como también su constitución.

La fiscalización que compete a la Dirección del Trabajo podrá originarse por denuncia de los trabajadores o de la empresa, o de oficio.

Los sujetos de la fiscalización aludida son la empresa y los trabajadores.

- 2) La obligación de constituir los Comités Bipartitos de Capacitación, es exigible a partir del 1º de diciembre de 1997, fecha de entrada en vigencia de la ley.

- 3) Los sindicatos designarán a sus representantes en el Comité Bipartito de Capacitación. En caso de existir más de un sindicato, deberán concordar de común acuerdo la designación de sus representantes. Si no hay acuerdo, o se trata de trabajadores no sindicalizados, deberán elegir a sus representantes a través de una elección directa cuyas formalidades las fijará el mismo grupo de trabajadores, velando por la corrección de los procedimientos y que éstos se ajusten a un proceso electoral democrático.
- 4) La ley no exige la presencia de un ministro de fe en el acto destinado a elegir los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente escrito.
- 5) El legislador ha entregado a la autonomía de las partes la determinación de las normas relativas a la vigencia del mandato de los representantes ante los comités bipartitos de capacitación.
- 6) Aquellas empresas en que laboren 15 o más trabajadores están obligadas a constituir los referidos comités, ya sea que se trate de dependientes permanentes o transitorios.
- 7) La multa que corresponde aplicar en caso de incumplimiento de las normas relativas a la constitución de los referidos comités y la designación de sus representantes, es aquella señalada en el artículo 75 de la Ley N° 19.518.
- 8) La empresa está obligada a constituir un comité bipartito de capacitación cuando se den los supuestos establecidos en el artículo 13 de la ley en comento, por ende, deberá elegir a sus representantes, no impedir la designación de los representantes de los trabajadores y convocar a éstos para su constitución.

CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

51, 16.04.98.

Depto. Jurídico

Instruye sobre funcionamiento de las Unidades de Asistencia Técnica a Usuarios en relación a consultas jurídicas.

Las Unidades de Asistencia Técnica a Usuarios (U.A.T.A.) que hoy día forman parte de las Direcciones Regionales del Trabajo, tiene la especial misión de orientar y asistir, técnicamente, al público usuario de nuestro Servicio, compuesto por trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales, etc. Esta instancia de difusión y apoyo vino a suplir una importante carencia en la entrega de información y de divulgación de las normas del trabajo, cuestión esencial para que los actores laborales conocieran sus derechos y obligaciones, y actuaran conforme a ellos.

A objeto de profundizar esta misión, la cual importa un esfuerzo de especialización y desconcentración de funciones tradicionalmente asumidas por los distintos Departamentos con la injerencia jurídica, en especial el Departamento jurídico, es esencial que tales Unidades absorban la permanente demanda de información y orientación laboral, para lo cual las Direcciones Regionales deberán potenciar su funcionamiento, encauzando las distintas consultas que se realicen en el ámbito regional, tanto en las D.R.T., como en las Inspecciones del Trabajo, hacia esta instancia de apoyo, y, de ese modo, evitar su derivación hacia los Departamentos de nivel central. Asimismo, y según el requerimiento que se formule, se deberá instar por la acompañada del dictamen que la sustenta, de forma tal de colocar el tratamiento de la consulta en el plano estrictamente regional. Además, el debido respaldo del dictamen respectivo, o a lo menos su correcta referencia o cita, influirá directamente en la entrega de políticas institucionales, fomentando con ello la coherencia de nuestro pensamiento y actuar jurídico.

Finalmente, y a fin de consolidar nuestra nueva estructura y funcionamiento regional, deben tener presente ustedes la necesaria inclusión y participación en estas tareas de la Coordinación Jurídica Regional correspondiente, la cual deberá fijar las pautas de vuestro accionar en esta materia y supervisar su correcto funcionamiento.

52, 16.04.98.

Depto. Jurídico

Instruye sobre entrega de información jurídica a usuarios del Servicio.

Conforme lo disponible el artículo 5º letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica del Servicio, a la Directora suscrita le corresponde fijar la interpretación de la legislación laboral vigente, función que ésta efectúa mediante la evacuación de dictámenes elaborados por el Departamento Jurídico, según función encomendada por el artículo 11 letra c) del mismo texto legal.

En dichos dictámenes se contiene la doctrina jurídica oficial sobre las diversas materias de índole laboral de competencia de este Servicio, la cual es aplicable en todos los ámbitos de nuestro quehacer institucional, ya sea para la fiscalización de su cumplimiento, ya sea para su divulgación y orientación a nuestros usuarios.

En consecuencia, no hay otros funcionarios o instancias dentro del Servicio autorizados para interpretar la Ley Laboral o para divulgar doctrinas jurídicas distintas a las contenidas en los dictámenes emanados del Departamento Jurídico, por lo que todos los funcionarios o Unidades encargados de orientar e informar al público sobre materias laborales, deberán someter su acción a nuestra interpretación jurídica oficial.

El fiel y oportuno cumplimiento de estas instrucciones será fundamental para mantener y reforzar la coherencia y unidad de criterios en una materia tan vital como lo es nuestra facultad de interpretar la ley laboral.

55, 21.04.98.

Depto. Jurídico

Instruye sobre informes para la elaboración de dictámenes.

Una de las principales funciones que la Dirección del Trabajo cumple según su estatuto orgánico, es la de fijar la interpretación de las normas laborales, cuestión que se materializa mediante la elaboración de dictámenes por parte del Departamento Jurídico del Servicio.

Para el correcto cumplimiento de esta función legal, el citado Departamento necesita contar, en la mayoría de los casos, con antecedentes de hecho que den cuenta de la situación que se consulta, información que, por su naturaleza, sólo es posible encontrar en la Inspección del Trabajo respectiva.

Esta información reviste múltiples formas, tales como informes de fiscalización en terreno; documentos requeridos o aportados por las partes; apreciaciones o comentarios formulados por las partes involucradas, así como por el fiscalizador o Inspector del Trabajo actuante; ampliación, complementación o precisión de informes ya evacuados; etc.

Por ello, tal información es requerida mediante oficio dirigido por el Departamento jurídico a la Inspección del Trabajo competente, salvo que la requirente sea directamente la respectiva Dirección Regional del Trabajo, solicitando la información y antecedentes que en cada caso se determinen o pormenoricen, además de la remisión de la copia de la consulta cuando corresponda, de modo que el funcionario que deba informar conozca en detalle los aspectos, generales y específicos, sobre los que deberá pronunciarse en su respuesta. En este último punto, necesario es recalcar la precisión y oportunidad con que deben responderse tales consultas, de modo tal que los trámites y tiempos de respuesta, tanto internos, como sobre todo externos, se concentren al máximo.

En consideración a lo anterior, resulta indispensable que cada Inspección del Trabajo arbitre las medidas necesarias a fin de entregar la debida, precisa y oportuna respuesta en caso de ser consultada o requerida en la entrega de la información y antecedentes, con ocasión de la elaboración de dictámenes por parte del Departamento Jurídico del Servicio.

Lo anterior, es sin perjuicio de las medidas que se estudien y adopten a nivel regional, previa intervención de las Coordinaciones Operativas y Jurídicas en este tema, de modo de buscar fórmulas comunes aplicables en toda la región, al mismo tiempo de resolver, en el mismo ámbito, los problemas que dicha tarea pueda significar.

56, 22.04.98.

Depto. Fiscalización

Reitera cumplimiento de instrucciones vigentes, relativas a la identificación del fiscalizador ante el empleador o su representante.

El Servicio ha tomado conocimiento de la suplantación de funciones públicas por parte de personas no identificadas, en que, haciéndose pasar por fiscalizadores de los Servicios del Trabajo, han incurrido además en conductas abusivas al interior de las empresas, con el consiguiente perjuicio para el prestigio de la Dirección del Trabajo y de sus funcionarios, agravado por el hecho de que no han podido ser identificados atendido que la exhibición de las credenciales que portan no la hacen con el debido tiempo suficiente para que el empleador tome nota de la individualización.

En virtud de lo anterior, se ha estimado necesario reiterar a todos los funcionarios del Servicio las instrucciones contenidas en la Circular N° 8, de 31 de julio de 1987, que en su parte pertinente señala: "El fiscalizador debe presentarse ante el propietario o encargado del establecimiento o faena, acreditando su calidad de tal mediante la exhibición de la credencial del Servicio".

Esta exhibición debe hacerse con el tiempo suficiente para permitirle al fiscalizador tomar nota del nombre del funcionario de tal suerte que tenga la posibilidad de consultar directamente a la Inspección respectiva, acerca de la autenticidad de la visita de que es objeto.

La transparencia en el acto de identificación incluso debe considerar también la exhibición de la Cédula Nacional de Identidad si así lo requiere el empleador.

Con estas medidas se pretende solucionar en parte el problema planteado, sin perjuicio de las publicaciones y avisos en periódicos de circulación nacional y de las acciones judiciales que el caso amerita.

Las presentes instrucciones deberán ser dadas a conocer bajo firma a todos los funcionarios que realizan gestiones en terreno.

57, 22.04.98. (Extracto) Depto. Proyectos y Sistemas/Depto. Administrativo

Fija procedimiento para la solicitud y rendición de fondos fiscales.

Por la presente se instruye a los señores Directores Regionales del Trabajo sobre el procedimiento para la solicitud de fondos a utilizar (programa de caja), definiendo responsabilidades y plazos. Lo anterior se enmarca en el proceso de modernización y fortalecimiento de las Direcciones Regionales, en el ámbito de la desconcentración, en que está empeñada la Dirección del Trabajo.

58, 22.04.98. (Extracto) Depto. Proyectos y Sistemas/Depto. Administrativo

Fija procedimiento para la solicitud y rendición de fondos fiscales.

Por la presente se instruye a los señores jefes de Departamento sobre el procedimiento para la solicitud de fondos a utilizar (programa de caja), definiendo responsabilidades y plazos. Lo anterior se enmarca en el proceso de modernización y fortalecimiento de la gestión interna en que está empeñada la Dirección del Trabajo.

61, 23.04.98. (Extracto)

Depto. Administrativo

Instruye sobre Pagos de cuentas de consumos básicos.

Mediante esta circular la señora Jefe del Departamento Administrativo, instruye a los señores Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunales, Unidad de Presupuesto, y Unidad de Administración General, sobre pagos de cuentas de consumos básicos.

2.- Ordenes de Servicio.

2, 1º.04.98. (Extracto)

Depto. Administrativo

Aprueba Manual de Adquisiciones de Bienes y Servicios y dispone su aplicación.

Apruébase el texto del "Manual de Adquisiciones de Bienes y Servicios" elaborado por el Departamento Administrativo y la Oficina de Contraloría Interna el cual forma parte integrante de la presente Orden de Servicio.

Las unidades y funcionarios que participen en el proceso de adquisición de bienes muebles y servicios para la Dirección del Trabajo deberán dar cabal cumplimiento a las normas del Manual, debiendo dejarse constancia escrita de toda circunstancia que impida ceñirse a sus reglas, constancia que deberá ser puesta de inmediato en conocimiento de su superior jerárquico y éste a la vez en conocimiento del Departamento Administrativo para que se arbitren las medidas del caso.

3, 1º.04.98. (Extracto)

Depto. Relaciones Laborales

Imparte instrucciones acerca de distribución de guías laborales.

Con el objeto de socializar los criterios de la Dirección en materia de distribución de las guías laborales, (existentes y las que a futuro se confeccionen) como elemento de apoyo a la gestión que el Servicio realiza en relación a nuestros usuarios, se hace necesario tener presente lo siguiente:

Las citadas guías tienen como finalidad dar a conocer ampliamente la norma laboral, contribuyendo por esta vía a un mayor y mejor cumplimiento de la misma. Para optimizar su impacto se define como canales preferentemente de distribución, a las propias organizaciones sindicales y empresariales, intentando al mismo tiempo utilizarlas como elementos de promoción a la asociatividad en el mundo del trabajo y de fortalecimiento de las organizaciones existentes. En el nivel sindical este objetivo se alcanza priorizando a las federaciones y confederaciones.

En este contexto, esta orden de servicio persigue racionalizar y optimizar la distribución de las mismas.

5, 29.04.98.

Depto. Relaciones Laborales

- 1. Instruye respecto de nuevos procedimientos en materia de designación de ministros de fe, Ley N° 19.296.**
- 2. Acompaña documentos que señala.**

Considerando, que ha sido política permanente de este Servicio fomentar el desarrollo de la autonomía colectiva, fortaleciendo la capacidad de gestión de las organizaciones de los trabajadores, se ha estimado necesario hacer uso de la facultad consignada en el artículo 6º de la Ley N° 19.296 y proceder a investir a funcionarios de otras reparticiones públicas, centralizadas o descentralizadas como ministros de fe.

En efecto, la Ley N° 19.296, en su artículo 6º establece que *"para los efectos de esta ley serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo"*.

Por su parte el artículo 64 del mismo cuerpo legal entregó a la Dirección del Trabajo, la fiscalización de las asociaciones de funcionarios, labor de la que ha debido hacerse cargo a contar de la data de publicación de la citada ley.

En este orden de ideas, esta Dirección ha tomado diversas medidas encaminadas a descongestionar, agilizar y hacer más eficiente y expedita la labor que se lleva a cabo en las Inspecciones del Trabajo, decisiones que paso a reseñar:

- 1.- Dictación del Oficio Circular N° 34, de 26 de marzo de 1998, mediante el cual se comunicó a todos los dirigentes de asociaciones de funcionarios la decisión de investir como ministros de fe a dependientes de aquellas reparticiones del Estado que decidan

formar o ya mantengan asociaciones de funcionarios creadas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 19.296. En este mismo documento se les señaló que nuestro Servicio entregará a los funcionarios designados por las propias organizaciones, las instrucciones para que lleven a la práctica sus labores en las mejores condiciones.

- 2.- Dictación de la Resolución exenta N° 597, de 21 de abril de 1998, facultando a los Directores Regionales para investir como ministros de fe a los funcionarios públicos de otras reparticiones del Estado con el fin de concurrir, en dicha calidad, a los diversos actos que se lleven a cabo en las organizaciones de funcionarios de sus respectivos Servicios y que de acuerdo con el citado cuerpo legal requieran su presencia.

Copia de las resoluciones que se dicten en cumplimiento de estas instrucciones deberá remitirse al Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Procedimientos y Apoyo, con el fin de construir la base de datos pertinente.

- 3.- Elaboración de una guía de instrucciones, con material de apoyo, dirigida a los señores Dirigentes, integrantes de las comisiones electorales y funcionarios designados en calidad de ministros de fe, en la cual se indican las tareas que en cada proceso de votación corresponde cumplir a cada uno de ellos, material que les servirá para hacer más eficiente y simple su trabajo.
- 4.- Confección de un tríptico que deberá servir también como material de apoyo que contiene información relevante respecto de la forma de llevar a efecto las votaciones contempladas en la Ley N° 19.296.

Este material se imprimirá y se entregará a las Direcciones Regionales para que sea distribuido en todas las Inspecciones del país con el fin de hacerlo llegar a los interesados, sin perjuicio de las instrucciones verbales que sean pertinentes en cada caso particular.

En consecuencia, la labor de los funcionarios de nuestro Servicio, en materia de votaciones contempladas en la Ley N° 19.296, consistirá en apoyar a las organizaciones de funcionarios o a los interesados en constituir las, mediante la entrega del material que oportunamente se les hará llegar y las instrucciones que verbalmente se deberán seguir otorgando de acuerdo con las necesidades que se planteen por los interesados.

Se acompaña modelo tipo de resolución exenta que deberá ser utilizado en la designación de ministros de fe. (Anexos 1 a 3)

Anexo 1

Exenta N°

Inviste en calidad de ministro de fe a funcionarios dependientes de ... (indicar repartición pública que corresponda)

Visto:

Lo dispuesto en el artículo 5° letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, Ley N° 19.296, artículo 6°, sobre Asociación de Funcionarios de la Administración del

Estado Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República y Resolución exenta N° 597, de 21 de abril de 1998, del Departamento de Relaciones Laborales,

Considerando:

- 1) Que con fecha..., la (identificar la organización), ha requerido a esta Dirección Regional se invista de la calidad de ministro de fe a funcionarios dependientes de (identificar el Servicio de que se trata), ubicado en
- 2) Que la solicitud en cuestión ha sido requerida oficialmente por (identificar peticionario), mediante presentación de fecha
- 3) Que los nombres de los ministros de fe de que se trata han sido proporcionados oficialmente por la organización de funcionarios de que se trata, y certificada su calidad de funcionarios del Servicio por (Jefe del Personal o equivalente).

Resuelvo:

Invístase en calidad de ministro de fe a los funcionarios que se individualizan en nómina adjunta, dependientes de (identificar Servicio), a contar de la fecha de esta resolución por un plazo de dos años, con el fin de que concurra (n) a todos los actos electorales de la mencionada organización, que de conformidad con las normas contenidas en la Ley N° 19.296, requieran de su presencia.

Anótese y comuníquese.

Firma Director Regional.

Anexo 2

Exenta N° 597, 21.04.98.

Complementa Resolución exenta N° 101, de 25 de marzo de 1985 en el sentido que indica.

Visto:

Lo establecido en el artículo 5° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley N° 18.575, Ley N° 19.296, artículo 6°, Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General del República y Resolución exenta N° 101, de 1985, de la Dirección del Trabajo,

Teniendo presente:

- 1) La conveniencia de descentralizar las funciones administrativas del Servicio y las facultades resolutorias de la autoridad superior, con el objeto de agilizar y hacer más eficiente su funcionamiento.
- 2) Que es facultad de la Directora del Trabajo investir funcionarios públicos de otras reparticiones públicas en calidad de ministros de fe.

- 3) Que ha sido preocupación permanente de esta Administración, reconocer la autonomía que la propia Constitución Política del Estado le entrega a los cuerpos intermedios para que puedan cumplir con sus fines específicos.
- 4) La necesidad de focalizar nuestros esfuerzos hacia trabajadores más desprotegidos.

Resuelvo:

Complementase la Resolución N° 101, de 25 de marzo de 1985, del Departamento Administrativo, Unidad del Personal, de la Dirección del Trabajo, en el siguiente sentido:

Facúltase a los Directores Regionales para que invistan en calidad de ministro de fe a los funcionarios públicos de otras reparticiones con el fin de cumplir las labores señaladas en el artículo 21 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

La investidura que se otorgue deberá ser por el plazo de dos años a contar de la fecha de la resolución correspondiente y facultará al funcionario para concurrir en calidad de ministro de fe a los diversos actos que se lleven a cabo en las organizaciones de funcionarios de su respectivo Servicio y que de acuerdo con el citado cuerpo legal requieran de su presencia.

Anexo 3

34, 26.03.98. Depto. Relaciones Laborales

Comunica resolución que indica.

Como es de su conocimiento la Ley N° 19.296, en su artículo 21, establece que las votaciones que deban realizarse para elegir directorio o a que dé lugar su censura, de una organización de funcionarios deberán practicarse en presencia de un ministro de fe.

Por su parte, el artículo 6º, del mismo cuerpo legal, dispone que para los efectos antes señalados serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y *los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.*

A su vez el artículo 64, de la normativa comentada, establece que las asociaciones de funcionarios quedan sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Pues bien, como es dable apreciar, la ley en análisis, entregó a la Dirección del Trabajo, la realización de todas las acciones tendientes a la fiscalización de las mismas. Esta labor debe realizarla sin contar con una dotación de funcionarios mayor de la que actualmente dispone, situación que en la práctica se hace insostenible si consideramos el gran número de afiliados con que cuenta cada una de estas organizaciones.

Ahora bien, teniendo en cuenta que ha sido preocupación permanente de esta administración, reconocer la autonomía que la propia Constitución Política del Estado le entrega a los cuerpos intermedios para que puedan cumplir con sus fines específicos y, considerando, además, la necesidad de focalizar nuestros esfuerzos hacia trabajadores más desprotegidos, se ha estimado procedente hacer uso de la facultad que la ley ha entregado a esta Dirección para investir funcionarios públicos de otras reparticiones públicas en calidad de ministros de fe. Los

funcionarios investidos serán dependientes de los Servicios Públicos de cada una de las organizaciones del Estado, ya sean centralizadas o descentralizadas, que mantengan asociaciones creadas a la luz de la Ley N° 19.296 y su función será la de dar cumplimiento a las labores señaladas en el artículo 21 de la citada normativa.

Lo anterior se podrá llevar a la práctica con la debida instrucción que este Servicio entregará a los funcionarios que sean designados por las propias organizaciones, respecto de las labores que deberán cumplir en razón de su cometido en calidad de ministro de fe. Quienes sean designados para el efecto, deberán contar con la debida autorización de los Jefes de Servicio, respectivos, los que deberán otorgar las facilidades para dar cumplimiento a la resolución adoptada por esta Dirección.

Ahora bien, con el fin de lograr que, a través de un trabajo mancomunado entre las organizaciones de funcionarios y esta Dirección del Trabajo, la resolución adoptada dé los frutos esperados de eficiencia, oportunidad y calidad en la labor desarrollada, se solicita a los señores dirigentes de asociaciones de funcionarios, dirigirse a la Inspección del Trabajo en donde se encuentren depositados sus estatutos, a lo menos con cuarenta y cinco días de anticipación al primer acto eleccionario o que requiera designación de ministro de fe, para entregar los nombres de quienes cumplirán esta tarea, lo que permitirá otorgarles la información necesaria y el material de apoyo que les permitirá llevar a efecto su tarea en condiciones acordes con el rol para el cual serán investidos.

Cabe hacer presente que la designación en calidad de ministro de fe de un funcionario de la Administración del Estado, requiere la dictación de una resolución previa, en tal sentido, por lo que se encarece la debida anticipación de la solicitud que deberá efectuar su organización en cada caso.

3.- Resoluciones.

552 (exenta), 9.04.98.	Depto. Administrativo
Crea Unidad de Condiciones de Trabajo.	

Vistos:

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en la Ley N° 19.345, de 1994, que dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a trabajadores del Sector Público.

Lo establecido en el artículo 66, de la Ley N° 16.744, sobre el Departamento de Prevención de Riesgos.

Lo dispuesto en los artículos 8° y siguientes del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, la Institución tiene la necesidad de contar con un órgano técnico especializado en la Prevención de Riesgos Profesionales.
2. Que, la Institución se encuentra en un proceso de modernización, destinado a obtener una máxima eficacia y eficiencia de los recursos humanos y materiales con que cuenta.
3. Que, el Servicio cautele debidamente las Condiciones de Trabajo de sus Funcionarios.

Resuelvo:

1. Créase, a contar de la fecha de la presente resolución, la Unidad de Condiciones de Trabajo.
2. La Unidad de Condiciones de Trabajo dependerá jerárquicamente del Departamento Administrativo.
3. Las funciones de Unidad de Condiciones de Trabajo serán:
 - a) Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales;
 - b) Control de riesgos del ambiente y medios de trabajo;
 - c) Acción educativa de prevención de riesgos;
 - d) Promoción de capacitación y adiestramiento de los funcionarios;
 - e) Registro de Información y evaluación estadística de resultados;
 - f) Asesoramiento técnico a Autoridades, Jefaturas del Servicio, Funcionarios y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
 - g) Coordinación entre el Servicio y el Organismo Administrador del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
 - h) Tramitación ante las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de la evaluación de accidentados del trabajo o enfermos profesionales;
 - i) Y demás funciones que establecen las leyes y reglamentos para los Departamentos de Prevención de Riesgos.
4. El Jefe de la Unidad de Condiciones de Trabajo para ejercer el cargo deberá cumplir, además de los requisitos indicados en el Estatuto Administrativo, los señalados en los artículos octavo al undécimo del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

562 (exenta), 14.04.98.

Depto. Jurídico

Crea la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial dependiente del Departamento Jurídico.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2º de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Lo dispuesto en los artículos 5º letras f) y k); y 11 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Lo dispuesto en la Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que es deber de la Dirección Nacional dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, dentro de las que se encuentra la labor jurídica a cargo del Departamento Jurídico.

Que es deber del Departamento jurídico asesorar a la Dirección del Trabajo en todas las materias legales y reglamentarias de su competencia.

Que dentro de las labores de competencia del Departamento Jurídico está la de abocarse a la defensa judicial de los intereses de la Dirección del Trabajo, respecto de las actuaciones por ella realizadas en el ejercicio de sus facultades legales.

Que, por la naturaleza de sus funciones, también es deber del Departamento Jurídico coordinar con las distintas dependencias del Servicio toda otra labor jurídica que éste debe desarrollar en el cumplimiento de las funciones que le son propias.

Que es un derecho de los funcionarios públicos ser defendidos por la institución a la que pertenecen, y que en el ejercicio de tal prerrogativa aquélla debe perseguir la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

Resuelvo:

Créase, a contar del 1º de abril de 1998, la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial.

Esta Unidad dependerá jerárquicamente del Departamento Jurídico, y estará a cargo de un profesional abogado dependiente del mismo Departamento, quien ejercerá dicha función en calidad de Jefe de Unidad.

Las funciones de esta Unidad serán las siguientes:

- 1) Efectuar la coordinación a nivel nacional de toda la labor jurídica que, por disposición legal, reglamentaria o administrativa, sea de la competencia del Departamento Jurídico.

En el ejercicio de esta función, esta Unidad asesorará, apoyará y supervisará la labor jurídica que las Direcciones Regionales del Trabajo realizan, en relación con las materias de competencia del Departamento Jurídico.

En virtud de estas atribuciones, y para el logro de los fines propuestos, esta Unidad podrá solicitar de las Direcciones Regionales del Trabajo toda información y documentación que estime pertinente.

Del mismo modo, podrá recomendar e instruir a las Direcciones Regionales del Trabajo sobre la forma de desempeñar eficientemente su labor jurídica.

La coordinación jurídica que se realice hacia y desde las Direcciones Regionales del Trabajo, se hará a través del Coordinador Jurídico Regional dependiente de cada una de esas instancias directivas regionales.

Sin perjuicio de lo anterior, y a fin de desempeñar adecuadamente su función, esta Unidad se relacionará y coordinará con las Unidades afines de los Departamentos respectivos que también tengan competencia en la labor jurídica que le corresponde a la Dirección del Trabajo, y que no sea responsabilidad del Departamento Jurídico.

- 2) No obstante la coordinación de la labor jurídica de competencia del Departamento Jurídico, le corresponderá especialmente la coordinación de la defensa judicial que el Servicio efectúa en resguardo de sus intereses, con ocasión de los actos administrativos que por mandato legal le corresponda realizar.

En el ejercicio de estas funciones, esta Unidad coordinará, asesorará y supervisará todas las actuaciones judiciales que desarrollen las instancias correspondientes, tanto a nivel regional, como la que ejecuten los demás abogados contratados por el Servicio.

Esta coordinación de la defensa judicial se circunscribirá en el marco de la interposición de reclamos, demandas, querellas, cursos judiciales y otras acciones procesales en contra de la Dirección del Trabajo, con excepción de las que competan a otros Departamentos del Servicio.

En virtud de estas atribuciones, y para el logro de los fines propuestos, esta Unidad podrá solicitar de las Direcciones Regionales del Trabajo y de los demás abogados contratados por el Servicio, toda la información y documentación que estime pertinente.

Del mismo modo, podrá recomendar e instruir a las Direcciones Regionales del Trabajo, por medio de sus Coordinaciones Jurídicas, y a los demás abogados responsables de esta labor, sobre la forma de desempeñar eficientemente su labor de defensa judicial.

- 3) Asumir la defensa de los funcionarios del Servicio que, con motivo del desempeño de sus funciones, sean víctimas de atentados contra su vida o su integridad corporal, o que, por dicho motivo, sean objetos de injurias o calumnias en cualquier forma.

De ocurrir hechos de esa naturaleza, los Departamentos y las Direcciones Regionales del Trabajo informarán al Departamento Jurídico y enviarán los antecedentes que estimen necesarios, afín de que la unidad a cargo los estudie y resuelva al respecto.

563 (exenta), 14.04.98.

Depto. Jurídico

Asigna funciones de jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial a funcionario que indica.

Vistos:

Las facultades establecidas en el artículo 5º letras f) y k), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

La Resolución Nº 562, de 14 de abril de 1998, que creó la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial, dependiente del Departamento Jurídico.

Considerando:

Que es facultad de la Directora del Trabajo encomendar o asignar a funcionarios del Servicio, que ella designe, determinadas funciones o trabajos, bajo su dependencia o del departamento que señale.

Que la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial, dependiente del Departamento Jurídico, debe estar a cargo de un profesional abogado dependiente del mismo Departamento, quien ejercerá dicha función en calidad de Jefe de Unidad.

Resuelvo:

Asígnase, a contar del 1º de abril de 1998, las funciones de Jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial, dependiente del Departamento Jurídico, a don Hernán Marcelo Albornoz Serrano, RUN Nº 8.895.887-K, profesional dependiente del mismo Departamento.

567 (exenta), 14.04.98.

Depto. Proyectos y Sistemas

Modifica resolución que indica. (Establece Depto. de Proyectos y Sistemas)

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 4º Nº 2 letras a) y d), 5º letras a), f) y m) y 13, 15 y 17, del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución exenta Nº 2.200, de 31.10.95, de la Dirección del Trabajo,

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, y

Considerando:

1. Que, la Dirección del Trabajo debe contar con un órgano capaz de diseñar, proponer, asesorar, coordinar y evaluar planes estratégicos, proyectos y programas de mejoramiento de la gestión Institucional.
2. Que, constituyen objetivos estratégicos del citado órgano mejorar la calidad de servicio a los usuarios y fomentar, coordinar y facilitar el proceso de modernización de la gestión Institucional.
3. Que, como objetivos específicos dentro de aquellos estratégicos ya señalados, se debe procurar mejorar la capacidad de gestión, respecto de los servicios a los usuarios de las unidades operativas y facilitar a los usuarios internos y externos el acceso a la información de la Dirección del Trabajo.
4. Que, asimismo, constituye un objetivo específico rediseñar e implementar un proceso integrado de Planificación Estratégica Institucional y un Sistema de Control de Gestión Estratégica y Operacional.
5. Que, la reglamentación vigente contenida en la Resolución exenta N° 2.200, de 1995, de la Dirección del Trabajo, precisa sea ajustada a la nueva misión y objetivos de dicho Servicio,

Resuelvo:

1. *Derógase:* el N° 1 de la Resolución exenta N° 2.200, de 3.10.95 y se reemplaza su texto por el siguiente:

"1) La Oficina de Estudios, Organización y Métodos establecida en el artículo 15 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se denominará Oficina "Departamento de Proyectos y Sistemas" ".
- 2.- *Derógase:* la letra d) del N° 2 de la resolución exenta señalada en el resuelvo anterior.

N.del E.: El texto de la Resolución N° 2.200, de 30.10.95, fue publicada en el Boletín N° 83, diciembre 1995, pág. 111.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

537, 13.02.98.

Indemnizaciones por años de servicio. Tratamiento tributario.

Fuentes: Artículo 17 N° 13. Actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, señala que en el Código del Trabajo del D.F.L. N° 1, artículo 172, fija como remuneración mensual máxima a pagar, por indemnización la cantidad de 90 U.F. tratándose de contratos indefinidos. Por otro lado, la Ley de la Renta, en su artículo 17 N° 13 indica las remuneraciones que constituyen rentas exentas de impuestos, y cita que debe regirse por el Código Laboral en la medida que sean compatibles con el texto de la disposición tributaria en comento.

Si ambos Códigos, Laboral y de la Renta son complementarios, consulta ¿si lo que excede de 90 U.F. que fija el Código Laboral pagados por indemnización son rentas afectas al impuesto Unico, las que deben ser reliquidadas como rentas del trabajo?

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio mediante Circular N° 29, de 1991, publicada en el Boletín que edita mensualmente este Servicio en el mes de mayo de dicho año, impartió las instrucciones pertinentes sobre el tratamiento tributario que afecta a las indemnizaciones por años de servicio que se paguen a los trabajadores, ya sea, en virtud de una norma legal, de un contrato de trabajo o convenio colectivo o voluntariamente.
- 3.- En relación con las indemnizaciones pagadas en virtud de una ley (vale decir, las legales), en el citado instructivo se señala que ellas en su totalidad no constituyen renta para los efectos tributarios, conforme a lo dispuesto por el artículo 178 del Código del Trabajo, indicándose, además, que para los efectos de cuantificar el monto de tales indemnizaciones, en los casos que correspondan, deberá considerarse una remuneración mensual devengada con tope de 90 U.F. vigente el último día del mes anterior al pago.
- 4.- En consecuencia, y respondiendo la consulta formulada se señala que conforme a lo expresado en el número precedente, los pagos en exceso que se produzcan por concepto de indemnizaciones legales que se calculen considerándose una remuneración mensual devengada superior a 90 U.F. vigente a la fecha indicada, no quedan amparados en la calidad de ingreso no constitutivo de renta que la ley le otorga a dicho tipo de indemnizaciones, constituyendo éstos una renta afecta al impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1, y 43 N° 1, de la Ley de la Renta.

738, 17.03.98.**Tratamiento tributario de asignaciones puestas a disposición de trabajadores y ejecutivos de una empresa por concepto de gastos de representación y de viáticos.**

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 17 N° 16.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su oficio indicado en el antecedente, en que solicita informar sobre los siguientes aspectos relacionados con las cantidades puestas a disposición de los trabajadores o ejecutivos de una empresa sujeta a rendición de cuentas:
 - a) Como es efectivo que las cantidades entregadas a los trabajadores o ejecutivos de una empresa, por concepto de gastos de representación y de viajes sujetas a la obligación de rendir cuenta documentada de su utilización, constituyen una mera administración de fondos de terceros, pertenecientes a la empresa que los entrega y, en consecuencia, no pasan a incrementar el patrimonio personal de aquellas personas que las recibió para solventar dichos gastos; y
 - b) Como es efectivo que dichas sumas en las condiciones señaladas, esto es con la obligación de rendir cuenta documentada, no constituyen renta para el trabajador y, por lo tanto, no se afectan con el impuesto Unico de Segunda Categoría.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que el tratamiento tributario de las sumas entregadas a título de gastos de representación, se encuentra establecido en el número 16 del artículo 17 de la Ley de la Renta, el cual dispone que no constituyen renta las sumas percibidas por concepto de gastos de representación, siempre que dichos gastos estén establecidos por ley.

Del texto de la disposición señalada se puede inferir que el legislador le otorgó a los ingresos mencionados el carácter de ingresos no constitutivos de renta, siempre que cumplan con el único requisito, cual es que su otorgamiento esté establecido en virtud de una ley.

A este respecto, debe tenerse presente que las excepciones al concepto de renta establecidas taxativamente en el artículo 17 de la Ley de la Renta, constituyen una franquicia o beneficio tributario y, por tal motivo, conforme a los principios de hermenéutica legal deben interpretarse y aplicarse en forma restrictiva, ya que las excepciones por regla general son de derecho estricto, con el fin de no desvirtuar los objetivos que tuvo presente el Legislador al otorgarles tal tratamiento.

- 3.- En consecuencia, en base a los antecedentes aportados, y considerando que en el caso planteado la asignación de tales gastos no se encuentran establecidos en virtud de una ley, cabe concluir que la referida asignación que perciben trabajadores y ejecutivos constituyen una remuneración accesorio o complementaria a sus sueldos, que se devengan en un solo período habitual de pago, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, debiendo por consiguiente agregarse a las remuneraciones normales pagadas en cada mes a los trabajadores, conformando una sola base imponible para la aplicación del impuesto Unico al trabajo.

- 4.- Por su parte, el tratamiento tributario de las sumas puestas a disposición de los trabajadores por concepto de gastos de viajes, se encuentra establecido en el N° 15 del mismo artículo 17 de la Ley de la Renta; el cual establece que no constituyen renta las asignaciones de traslación y viáticos, en la medida que así las califique, a juicio exclusivo, el Director Regional correspondiente a la jurisdicción del domicilio de la empresa que paga tales asignaciones.
- 5.- Ahora bien, esta Dirección Nacional en relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, ha establecido que las referidas asignaciones podrán ser calificadas de ingresos no constitutivos de renta, en la medida que se cumplan las siguientes condiciones o requisitos:
- 1) Que, se compruebe que efectivamente el trabajador se ausentó del lugar de su residencia, y que su ausencia fue para cumplir con las funciones que le encomendó su empleador en otra ciudad;
 - 2) Que, la cantidad pagada guarde relación con el rango del trabajador, pues debe suponerse que el viático pagado a un gerente de una empresa u otro ejecutivo, debe ser superior al que se pague a un trabajador de menor categoría;
 - 3) Que, el pago de estas asignaciones guarde relación con el lugar donde viajó el trabajador, pues es innegable que en algunas ciudades o lugares del país, los hoteles y otros gastos accesorios son más subidos que en otras ciudades o lugares del país, y
 - 4) Que, no se traten de asignaciones por un tiempo indeterminado con el solo objeto de pagar una mayor remuneración al trabajador.
- 6.- En consecuencia, en la medida que los viáticos que se paguen a los trabajadores o ejecutivos cumplan con los requisitos descritos anteriormente, la empresa pagadora de tales asignaciones deberá considerarlos como un ingreso no constitutivo de renta y, por lo tanto, no deberá adicionarlas a las remuneraciones normales de los trabajadores para el cálculo de impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a estas últimas rentas. En caso contrario, las referidas sumas constituyen rentas y se afectan con el tributo antes mencionado, conjuntamente con los sueldos o remuneraciones normales pagadas a los trabajadores.

564, 20.02.98.

El pago de pensiones alimenticias no constituye un gasto necesario para producir la renta.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 31.

- 1.- Por presentación del antecedente somete a consideración de este Servicio una situación fiscal en la que según su punto de vista, expresa que la legislación nacional vigente lo desfavoriza por ser contraria a los principios internacionales de imposición, por los que un monto no debe ser fiscalizado más de una vez.

En conformidad con órdenes judiciales francesas establecidas en torno a su divorcio, paga mensualmente 4.000 francos, unos 660 dólares, de pensión alimenticia a sus hijos, que viven en París. Los pagos se realizan por transferencia bancaria desde Santiago, debidamente documentados.

Para evitar la doble fiscalización, la legislación francesa establece que la pensión alimenticia es deducible por la persona que la paga y es fiscalizada por la persona que tiene el usufructo, en su caso Lilian Rosenblum, su ex esposa.

Por ausencia de acuerdos bilaterales entre Chile y Francia estos montos son sometidos a doble fiscalización.

En conformidad con su declaración de impuestos a la renta del año tributario 1997, le corresponde pagar por sobre el 10% de retención sobre boletas, un complemento de \$1.416.326, sobre el que hizo un avance de \$300.000. Posteriormente, debido a las dificultades de su regreso a Chile estuvo 4 meses sin ingresos.

Durante el año 1996, pagó por pensión alimenticia \$3.434.119. Si se pudiera deducir este monto, el complemento a pagar se reduciría de \$1.416.326 a \$186.613, tendiendo a disposición la documentación correspondiente, que incluye la sentencia judicial y los envíos bancarios.

En relación con lo anterior, solicita se le informe si es posible acordar alguna deducción fiscal en base a la situación expuesta.

- 2.- Sobre el particular, es necesario señalar en primer lugar, que tanto las rentas que deben declararse como las deducciones que deben efectuarse a éstas para los efectos de determinar en definitiva la base imponible sobre la cual corresponde aplicar los impuestos de la Ley de la Renta, están claramente establecidas en dicho texto legal, deducciones éstas que en todo caso deben enmarcarse dentro del concepto de gasto necesario para producir la renta. En este sentido cabe aclarar que el infrascrito no tiene atribuciones para incorporar dentro de dicho concepto a desembolsos que no cumplen con dicha finalidad, como ocurre con los pagos a que se refiere su presentación.
- 3.- En consecuencia, cabe expresar que los pagos por concepto de pensión alimenticia a que se refiere su presentación no se aceptan tributariamente como gastos necesarios para producir la renta, por lo tanto no es posible atender favorablemente su solicitud.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Directores. Facultades.	1.710/106	15.04.98	96
– Capacitación. Financiamiento. Descuento. Procedencia. – Dirección del Trabajo. Competencia. Capacitación ocupacional. Calificación.	1.514/92	3.04.98	69
Cláusula tácita. Contrato individual.	1.513/91	3.04.98	66
Comités bipartitos de Capacitación. Constitución.	1.677/98	14.04.98	82
– Comités paritarios. Procedencia. – Comités Paritarios. Constitución voluntaria. Alcance.	1.711/107	15.04.98	97
Contrato individual. Cumplimiento.	1.673/94	14.04.98	73
Contrato individual. Existencia.	1.731/113	16.04.98	110
Contrato individual. Existencia. Asociación o cuentas en participación.	1.512/90	3.04.98	64
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Jornada de trabajo. Declaración.	1.777/117	21.04.98	118
Delegado del personal. Atribuciones, funciones. Prerrogativas.	1.713/109	15.04.98	100
– Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia. – Descanso compensatorio. Día domingo. Acumulación.	1.706/102	15.04.98	89
– Dirección del Trabajo. Competencia. Comités Bipartitos. – Comités bipartitos. Constitución. Plazo. – Comités Bipartitos. Elección de representación. Procedimiento. – Comités Bipartito. Constitución. Procedencia. Número de trabajadores. – Comités Bipartitos. Infracciones. Sanción. – Comités Bipartitos. Obligaciones del empleador.	1.935/124	29.04.98	133
Dirección del Trabajo. Competencia. Situaciones de hecho.	1.466/85	3.04.98.	52
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia. Cumplimiento de sentencia.	1.774/115	20.04.98	113
– Enfermedad profesional. Remuneraciones. – Terminación de contrato individual. Necesidades de empresa. Desahucio. Procedencia. Licencia médica.	1.511/89	3.04.98	61
Estatuto de salud. Capacitación.	1.714/110	15.04.98	102

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto docente. Bono extraordinario. Vigencia.	1.493/86	2.04.98	54
– Estatuto docente. Colegio particular. Extensión horaria. Naturaleza jurídica. Efectos.			
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Extensión horaria.			
– Contrato individual. Legalidad de cláusula. Extensión horaria.	1.843/119	24.04.98	123
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Comisiones calificadoras de concursos. Integración.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Legalidad.	1.846/122	24.04.98	128
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Legalidad.	1.708/104	15.04.98	93
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Permiso con goce de remuneraciones. Proporcionalidad. Procedencia.			
– Estatuto docente. Bonificación proporcional. Procedencia.			
– Estatuto docente. Bono extraordinario. Vigencia.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Contrato de plazo fijo. Transformación en indefinido. Procedencia.			
– Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultades del empleador.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones municipales. Concursos. Convocatoria.	1.494/87	2.04.98	55
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud irrecuperable. Vigencia.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud irrecuperable. Oportunidad.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud irrecuperable. Indemnizaciones. Procedencia.			
– Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Salud irrecuperable. Formalidades.	1.715/111	15.04.98	105
– Estatuto docente. Remuneración total mínima. Interpretación planilla complementaria. Procedencia.			
– Bono escolaridad Ley Nº 19.485. Procedencia.			
– Bono especial Ley Nº 19.485. Procedencia.			
– Ley Nº 19.504. Incremento de remuneraciones. Procedencia.			
– Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley Nº 19.504. Procedencia.			
– Estatuto docente. Remuneración mínima. Incremento Ley Nº 19.504. Procedencia.	1.775/116	20.04.98	115
Feriado progresivo. Cómputo.	1.465/84	3.04.98	50

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	1.495/88	2.04.98	59
Horas extraordinarias. Existencia.	1.676/97	14.04.98	80
Indemnización legal por años de servicio. Anticipo. Liquidación.	1.674/95	14.04.98	75
– Indemnización legal por años de servicio. Cómputo. – Terminación de contrato individual. Causales.	1.847/123	24.04.98	130
Jornada bisemanal. Jornada diaria. Límite.	1.707/103	15.04.98	91
– Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Ambito de aplicación. – Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Denegación. Efectos. – Registro de asistencia. Sistema computacional. Características.	1.679/100	14.04.98	85
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	1.709/105	15.04.98	94
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	1.675/96	14.04.98	78
Negociación colectiva. Extensiones de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	1.716/112	15.04.98	110
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.845/121	24.04.98	127
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Modificación.	1.530/93	6.04.98	71
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia.	1.680/101	14.04.98	87
Registro de asistencia. Sistema especial. Establecimientos educacionales.	1.712/108	15.04.98	99
Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas.	1.678/99	14.04.98	83
Regla de la conducta. Beneficios.	1.773/114	20.04.98	112
Remuneraciones. Pagos indebidos. Efectos. – Ley N° 19.464. Incremento de remuneraciones. Pagos indebidos. Efectos.	1.778/118	21.04.98	120
Semana corrida. Procedencia.	1.844/120	24.04.98	126
Sueldo. Calificación de beneficios.	1.464/83	2.04.98	49

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Luis Zaviezo Schwartzman	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley Nº 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Albornoz
Abogado
Jefe U. Coordinación Jurídica y
Defensa Judicial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

NOTAS DEL EDITOR

La modernización de la Dirección del Trabajo, la fiscalización, el rol de los sindicatos, la evolución de las iniciativas legales que reforman la normativa laboral y diversas temáticas de la contingencia, son abordadas por la Sra. María Ester Feres, en una entrevista realizada por la periodista Andrea Munizaga.

En Doctrina, estudios y comentarios, Irene Rojas, Doctora en Derecho, desarrolla un artículo sobre las razones que justifican la necesidad de legislar en materia de acoso sexual en el trabajo.

En la sección Normas legales y reglamentarias, incluimos el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Los dictámenes de la Dirección del Trabajo abordan diversas materias como Estatuto Docente; Comités Paritarios; Jornada de trabajo, y Funciones, atribuciones y prerrogativas del Delegado del Personal, entre otros.

De las Circulares, órdenes de servicio y resoluciones de la Dirección del Trabajo, destacamos, la orden de servicio que instruye sobre nuevos procedimientos en materia de designación de ministros de fe, y las resoluciones que crean las Unidades de Condiciones de Trabajo, y la de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial.

Por último, complementa la edición una selección de jurisprudencia administrativa del Servicio de Impuestos Internos sobre tratamiento tributario de indemnizaciones por años de servicio y de asignaciones puestas a disposición de trabajadores y ejecutivos de una empresa por concepto de gastos de representación y de viáticos.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10° piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172. Fono: 365 8000.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado.
Fono Mesa Central: 365 8000 Ventas: Publitecsa, Serrano 172, Fono: 365 8100. Fax: 365 8101.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA. Marla Ester Feres: LOS NUEVOS DESAFIOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.	1
POR QUE LEGISLAR SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	11
APRUEBA REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY Nº 19.518, QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO. Decreto Nº 98/98	28
TRASPASA AL SERVICIO DE TESORERIAS LA COBRANZA DE LAS MULTAS APLICADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO. Resolución Nº 100 conjunta.	42
DEL DIARIO OFICIAL	44
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.	49
1.464/83, 2.04.98. El mero transcurso del tiempo de desempeño de horas extraordinarias no otorga el derecho al trabajador a incorporar este sobresueldo al sueldo convenido una vez que éstas cesen, como asimismo, la calificación que determina si un beneficio debe considerarse para el cálculo del sobresueldo, debe practicarse en cada caso particular, teniendo a la vista para tal efecto las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda.	49
1.465/84, 3.04.98. No resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo, un lapso de tiempo laborado en el extranjero, con distinto empleador	50
1.466/85, 3.04.98. La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y su ponderación, como sería demostrar que el beneficio denominado asignación de casa, estipulado en contrato de 10.05.94, celebrado entre don N.N. y don X.X., fue pagado en el período mayo de 1994 a febrero de 1995, y si un traslado del trabajador fue por obra de una imposición del empleador, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.	52
1.493/86, 2.04.98. La Corporación Municipal de Isla de Maipo no se encuentra obligada a pagar, a contar del año 1997, a los docentes que prestan Servicios en los establecimientos de su	

dependencia el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley N° 19.070. 54

1.494/87, 2.04.98.

- 1) No resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 40, incisos 1° y 2° de la Ley N° 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal.
- 2) La Corporación para Educación y Salud de la Municipalidad de Isla de Maipo se encuentra obligada a pagar al personal docente que labora en el centro educacional de Isla de Maipo, dependiente de esa Corporación, la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley N° 19.070 por el período 1997-1998 y años posteriores. Por el contrario, no se encuentra obligada a pagar el bono extraordinario previsto en el mismo artículo por el período 1997 - 1998.
- 3) No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquéllos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una corporación municipal que tengan la calidad de contratados.
- 4) Cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de los permisos sindicales el empleador no se encuentra facultado para negar la concesión de tales permisos.
- 5) La Dirección del Trabajo carece de competencia para ordenar a las corporaciones municipales convocar a concursos en el objeto de llenar los cargos vacantes, sin perjuicio de sus facultades para fiscalizar y sancionar la inobservancia de las normas que regulan la materia. 55

1.495/88, 2.04.98.

No procede incluir en el cálculo de las horas extraordinarias el bono denominado comisión de servicio en terreno, por cuanto no reúne la característica de fijeza exigida para considerarlo dentro del sueldo. 59

1.511/89, 3.04.98.

- 1) Procede que la empresa ..., Planta Linares, pague al trabajador N.N. aumento de remuneraciones concedido al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, y
- 2) Durante los períodos de goce de licencia médica por enfermedad profesional no corresponde aplicar causales de terminación de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo. 61

1.512/90, 3.04.98.

Entre don N.N., gestor de una asociación o cuentas en participación con don X.X. y esta persona, que trabaja para tal asociación, se presume la existencia de relación jurídico laboral por lo que resulta procedente aplicarle la legislación laboral y previsional correspondiente. 64

1.513/91, 3.04.98.

El contrato de trabajo vigente entre la empresa Cía. Minera ... y los Sres. N.N. y X.X. por una parte y Y.Y. y Z.Z. por la otra, se ha modificado tácitamente de forma tal que los trabajadores se encuentran cumpliendo en propiedad las funciones de perforo y

ayudante de perforo respectivamente, debiendo la empresa pagar las remuneraciones que correspondan en atención a la escala de sueldos pactada.	66
1.514/92, 3.04.98.	
1) Las acciones de capacitación que no se enmarcan dentro de la regulación fijada por el Estatuto de Capacitación, actual Ley N° 19.518, deben ser financiadas de acuerdo a la legislación común que corresponda, y en dicho caso, sólo procede que el trabajador soporte el costo de las mismas mediante su consentimiento, expresado en la autorización de descuento correspondiente. De este modo, si el descuento se efectúa en las condiciones señaladas, dicha medida se ajusta a derecho y no importa la comisión de ninguna infracción laboral.	
2) La calificación de determinado curso como parte de la capacitación ocupacional escapa de la competencia interpretativa de este Servicio, debiendo dicha operación ser efectuada a la luz de la normativa de la Ley N° 19.518, actual Estatuto de Capacitación y Empleo y, por el órgano público que, en conformidad a dicho cuerpo legal, corresponda.	69
1.530/93, 6.04.98.	
Desde el momento en que se suscribe de mutuo acuerdo entre empleador y sindicato la modificación de un contrato colectivo vigente no resulta procedente considerar unilateral tal modificación por el hecho de haber sido propuesta por el empleador.	71
1.673/94, 14.04.98.	
No resulta jurídicamente procedente que el Colegio Polivalente ... suprima unilateralmente una cláusula del contrato de trabajo del docente Sr. N.N., en virtud de la cual ha encargado a éste un proyecto de atención psicológica para alumnos, apoderados y docentes.	73
1.674/95, 14.04.98.	
Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicios cuando han existido anticipos de dicho beneficio.	75
1.675/96, 14.04.98.	
La obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, resulta exigible respecto de trabajadores sujetos a un contrato de duración indefinida, como asimismo, de aquéllos afectos a un contrato de plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado.	78
1.676/97, 14.04.98.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0-13-12-97-712, de 18.07.97, impartidas por la fiscalizadora doña C. S. P. a la empresa Clínica ..., que ordenan a la misma pagar a sus dependientes las horas extraordinarias devengadas desde enero de 1997 a junio del mismo año y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a dicho período.	80
1.677/98, 14.04.98.	
No procede constituir más de un Comité Bipartito de Capacitación por empresa, cualquiera sea el número de establecimientos que ésta posea y el lugar en que éstos se encuentren ubicados.	82

1.678/99, 14.04.98. Deniega autorización solicitada por la empresa Agrícola ... para implantar sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores que laboran para el Fundo ..., Las Cabras.	83
1.679/100, 14.04.98. Sobre el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos y el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo utilizados actualmente por empresa Minera ... y los efectos que produce la denegatoria de un sistema especial.	85
1.680/101, 14.04.98. Para los efectos de determinar la procedencia del beneficio de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, se debe contabilizar el número total de trabajadoras de la empresa, independientemente del lugar físico donde éstas presten efectivamente sus servicios.	87
1.706/102, 15.04.98. 1) El personal que presta servicios en restaurantes y clubes que no atiende directamente al público, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, al tenor de lo prevenido en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario. 2) Alcance de la expresión "período de meses calendario que no podrá exceder de doce", contenida en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo.	89
1.707/103, 15.04.98. El límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a un sistema bisemanal de trabajo en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo es de 10 horas, sin que resulte procedente establecer una duración diaria máxima en proporción al ciclo de labor y de descanso.	91
1.708/104, 15.04.98. La constitución, fuera del plazo legal, de una comisión calificadora de concurso público de antecedentes para incorporarse a una dotación docente en calidad de titular no afecta a la validez del concurso mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	93
1.709/105, 15.04.98. No corresponde a este Servicio autorizar un sistema de distribución de jornada, que importe exceder en la jornada semanal el límite legal de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, en abierta infracción al artículo 22 del Código del Trabajo.	94
1.710/106, 15.04.98. El directorio nacional de la Asociación de Empleados de Tesorerías de la República carece de facultades para suspender de su cargo de director a uno de sus integrantes.	96
1.711/107, 15.04.98. La empresa ... no se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	97

1.712/108, 15.04.98.	
Deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y jornada presentada por la Sociedad Educacional ..., consistente en planillas diarias de firmas y anotación de hora de llegada y de salida del personal docente, por no cumplir con los requisitos legales.	99
1.713/109, 15.04.98.	
Las funciones, atribuciones y prerrogativas del delegado del personal se encuentran expresamente señaladas en la ley y no procede atribuirle las que corresponden al dirigente sindical si no detenta esta calidad legal.	100
1.714/110, 15.04.98.	
1) Un diploma de extensión en Proyectos de Acción Social Comunitaria en Salud, certificado por la Universidad Católica de Chile da derecho a la asignación prevista en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, siempre que su duración no sea inferior a 1000 horas o que, en conjunto, con otros cursos de postgrado totalicen 1000 horas.	
2) En el evento de no completarse el número de horas a que alude el punto precedente, procedería su reconocimiento como capacitación, dentro de la carrera funcionaria, en los términos del inciso 1° del citado artículo 42.	102
1.715/111, 15.04.98.	
1) Las Corporaciones Municipales han podido invocar como causal de término del contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las mismas, la prevista en la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, a contar del 1°.03.92.	
2) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, opera desde el momento en que ha sido invocada por el empleador.	
3) El término del contrato de trabajo de un docente por la causal de la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente no le da derecho a percibir indemnización legal alguna por tal concepto, sin perjuicio del beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.	
4) El término del contrato de trabajo de un profesional de la educación por la causal de la letra g) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, deberá ser comunicado por escrito por el empleador, expresando la causal y los hechos en que se funda.	105
1.716/112, 15.04.98.	
Resulta procedente efectuar el descuento sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo a las enfermeras contratadas a plazo fijo por la empresa Nuevo Pensionado ..., en favor del Sindicato de Profesionales no Médicos de tal empresa.	108
1.731/113, 16.04.98.	
El vínculo jurídico que liga a la empresa Pesquera ... y el grupo de personas naturales unidas bajo el nombre de "asociados" no tiene carácter laboral, por no concurrir los elementos necesarios para ello.	110
1.773/114, 20.04.98.	
La empresa Comercializadora ... no puede modificar, unilateralmente, la modalidad de pago de la producción de fierro preparado en bodega, efectuado por los trabajadores de la misma	112

1.774/115, 20.04.98.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de intervenir en un asunto laboral sometido al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia. 113

1.775/116, 20.04.98.

- 1) No procede enterar la remuneración total mínima con cargo a la planilla complementaria tratándose de aquellos profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados, a contar del día 2 de septiembre de 1995.
- 2) No le asiste el derecho a percibir el bono de escolaridad y el bono especial establecidos en los artículos 16 y 20 de la Ley N° 19.485, respectivamente, al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados.
- 3) Los establecimientos particulares subvencionados se encuentran obligados a incrementar el valor hora cronológico mínimo y la remuneración total mínima de sus docentes de acuerdo a los nuevos montos fijados en la Ley N° 19.504, sólo en el evento que al 1° de febrero de 1997 y al 1° de febrero de 1998, los mismos percibieren por tales conceptos, beneficios de montos inferiores a los mínimos legales. 115

1.777/117, 21.04.98.

- 1) No se ajusta a derecho la cláusula que establece una jornada diaria flexible a determinación unilateral del empleador, en cuanto ello importa infringir la disposición imperativa del artículo 10, número 5, del Código del Trabajo, y, además, se traduce en la renuncia a un derecho laboral del trabajador prohibido por la ley.
- 2) Se ajusta a derecho, la cláusula en que las partes establecen duración de jornadas diarias de extensión variable, ya que ello se efectúa en el contrato de trabajo, y no infringe el máximo legal de 10 horas diarias. 118

1.778/118, 21.04.98.

- a) Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores del Taller de Mantenimiento de la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social restituyan a esta entidad las sumas pagadas indebidamente conforme a la Ley N° 19.464 entre los meses de enero y junio de 1997, devolución que deberá efectuarse conforme lo previsto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.
- b) La misma Corporación Municipal debe recalcular y pagar a sus dependientes el monto total de los beneficios que conforme a la Ley N° 19.464 debió haberles cancelado anteriormente. 120

1.843/119, 24.04.98.

- 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y el Colegio
- 2) La extensión horaria convenida entre las partes se incluirá en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio según se encuentre o no vigente aquella al término del contrato de trabajo.
- 3) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.
- 4) Resulta jurídicamente procedente convenir, vía anexo del contrato, una mayor carga horaria dentro de los límites legales. 123

1.844/120, 24.04.98.	
Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 096-435, de 22.09.97, cursadas a la empresa ..., por el fiscalizador Sr. L. M. S., como asimismo, de la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.866/150, de 13.05.97, que les sirve de fundamento.	126
1.845/121, 24.04.98.	
Los trabajadores afectos al Convenio Colectivo de Trabajo, vigente, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores ... y la empresa ... no tienen derecho al permiso por fallecimiento consignado en su cláusula 5.1.2., si durante el período que les correspondía impetrar dicho beneficio se encuentran haciendo uso de feriado legal.	127
1.846/122, 24.04.98.	
1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Educación y Salud de ..., sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer los cargos de directores de escuelas de enseñanza básica se encontraban ajustadas a derecho.	
2) Si el director de un establecimiento educacional materia del concurso estuviere concursando se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.	128
1.847/123, 24.04.98.	
1) Debe entenderse por años de servicio para efectos de la indemnización por término de contrato, cada lapso de doce meses continuos que un trabajador haya mantenido contrato de trabajo con un empleador determinado, contado desde un día cualquiera, de inicio de tales servicios, y	
2) No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio, del N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, respecto de contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato.	130
1.935/124, 29.04.98.	
Responde consultas en relación a la Ley N° 19.518.	133
CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.	142
1.- Circulares.	
51, 16.04.98. Depto. Jurídico	
Instruye sobre funcionamiento de las Unidades de Asistencia Técnica a Usuarios en relación a consultas jurídicas.	142
52, 16.04.98. Depto. Jurídico	
Instruye sobre entrega de información jurídica a usuarios del Servicio.	142
55, 21.04.98. Depto. Jurídico	
Instruye sobre informes para la elaboración de dictámenes.	143
56, 22.04.98. Depto. Fiscalización	
Reitera cumplimiento de instrucciones vigentes, relativas a la identificación del fiscalizador ante el empleador o su representante.	144

57, 22.04.98. (Extracto) Depto. Proyectos y Sistemas/Depto. Administrativo Fija procedimiento para la solicitud y rendición de fondos fiscales.	144
58, 22.04.98. (Extracto) Depto. Proyectos y Sistemas/Depto. Administrativo Fija procedimiento para la solicitud y rendición de fondos fiscales.	145
61, 23.04.98. (Extracto) Depto. Administrativo Instruye sobre Pagos de cuentas de consumos básicos.	145
2.- Ordenes de Servicio.	
2, 1º.04.98. (Extracto) Depto. Administrativo Aprueba Manual de Adquisiciones de Bienes y Servicios y dispone su aplicación. ...	145
3, 1º.04.98. (Extracto) Depto. Relaciones Laborales Imparte instrucciones acerca de distribución de guías laborales.	146
5, 29.04.98. Depto. Relaciones Laborales 1. Instruye respecto de nuevos procedimientos en materia de designación de ministros de fe, Ley N° 19.296. 2. Acompaña documentos que señala.	146
3.- Resoluciones.	
552 (exenta), 9.04.98. Depto. Administrativo Crea Unidad de Condiciones de Trabajo.	150
562 (exenta), 14.04.98. Depto. Jurídico Crea la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial dependiente del Departamento Jurídico.	152
563 (exenta), 14.04.98. Depto. Jurídico Asigna funciones de jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y defensa judicial a funcionario que indica.	154
567 (exenta), 14.04.98. Depto. Proyectos y Sistemas Modifica resolución que indica. Establece Depto. de Proyectos y Sistemas	154
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	156
537, 13.02.98. Indemnizaciones por años de servicio. Tratamiento tributario.	156
738, 17.03.98. Tratamiento tributario de asignaciones puestas a disposición de trabajadores y ejecutivos de una empresa por concepto de gastos de representación y de viáticos.	157

564, 20.02.98.

El pago de pensiones alimenticias no constituye un gasto necesario para producir la renta..... 158

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 160

