



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 1995



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PEQUEÑA EMPRESA Y NORMATIVA LABORAL

Hacia una Mayor Productividad y Competitividad de la PYME

Pablo Baltera S. (*)

Desde hace ya algunos años, la economía nacional está experimentando un sostenido desarrollo, que se ha caracterizado, entre otras cosas, por:

- una apertura creciente al exterior.
- una generación, cada vez mayor, de oportunidades y espacios a la iniciativa privada.
- una liberalización de los mercados.
- un protagonismo indiscutido de la gran empresa.
- una "marginación" o automarginación de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) de este proceso.

La marginación de la PYME del proceso de desarrollo y modernización de la economía ha constituido, sin lugar a dudas, un hecho de negativa gravitación en el desarrollo nacional, puesto que la necesaria contribución, en términos de aporte al producto interno y a la productividad, de este importante sector empresarial (458.000 establecimientos con una masa laboral de a lo menos tres millones de trabajadores) no ha sido plenamente hecha.

El proceso de apertura al exterior, que con nuevo impulso está experimentando la economía, exige mayores niveles de competitividad a las empresas, que sólo pueden lograrse en la medida que se entienda que ya no son las empresas individuales las que compiten, sino que es el sistema país el que debe hacerlo. Es decir, conjunto de empresas: grandes, pequeñas y medianas; las instituciones públicas y privadas; financieras, académicas, tecnológicas, de asistencia técnica y de capacitación.

En este contexto la marginación histórica de las PYME del proceso de modernización y desarrollo, ya no es funcional a la competitividad del sistema. Su incorporación es una tarea urgente.

La conquista de nuevos mercados y la permanencia en ellos exige que los distintos actores, públicos y privados, empresarios y trabajadores, interactúen formando redes y estableciendo alianzas de cooperación.

En este contexto, la PYME está surgiendo como un estrato empresarial de gran potencial, capaz de dar un gran impulso al desarrollo nacional, por:

- su gran dispersión sectorial y territorial.

(*) Sociólogo U.C., Asesor en el tema PYME de la Dirección Nacional del Trabajo.

La PYME tiene una gran capacidad instalada y potencial productivo, a través de todo el país, condición que le permitiría, sin lugar a dudas, constituirse en la base del desarrollo regional, o al menos hacer un aporte sustantivo a ello.

- su capacidad de absorción de mano de obra, especialmente no calificada.
- su capacidad para generar nuevos puestos de trabajo, con un costo significativamente menor que el de una gran empresa.
- su flexibilidad para adaptarse y sortear con éxito las crisis recesivas.
- su condición y vocación de subcontratista de la gran empresa.

Esta es quizás una de las características más interesante de las PYME y una de sus potencialidades de desarrollo presente y futuro.

En efecto, las exigencias crecientes de competitividad que enfrentan hoy día las grandes empresas, no hacen aconsejable el crecimiento sin límite de éstas, razón por la cual están recurriendo cada vez más a la externalización y a la subcontratación de funciones y tareas, como una forma de responder en forma eficiente y oportuna a los requerimientos del mercado.

La subcontratación ofrece a las grandes y medianas empresas la posibilidad de mantener y en muchos casos de mejorar sus niveles de competitividad, sin tener que efectuar nuevas y costosas inversiones en maquinarias, equipos e instalaciones y sin incurrir en mayores gastos de mano de obra. Como resultado, las grandes empresas mantienen sus niveles de competitividad y consecuentemente su posición en los mercados, desburocratizan y flexibilizan su operación.

Las PYME, por su parte, acceden a nuevos mercados, utilizan su capacidad instalada ociosa, generan nuevas oportunidades de empleo y se benefician de la transferencia de tecnología que les hacen las grandes empresas.

Sin embargo, la necesaria incorporación de las PYME al proceso de desarrollo, en la búsqueda de una mayor competitividad del país y del sistema productivo, requiere de la urgente modernización de este importante estrato empresarial, con la finalidad de superar sus insuficiencias y limitaciones, de diversa índole: administrativas, de gestión, tecnológicas, de información y de mano de obra.

Todas ellas, limitaciones que generan problemas de eficiencia, calidad, productividad y de relaciones laborales.

El desarrollo de la competitividad no solamente tiene que ver con la incorporación de nueva tecnología o con inyectar más y más recursos financieros a las empresas, sino que también y muy especialmente, con las personas. Son los empresarios y los trabajadores los principales artífices de la competitividad.

En efecto, la competitividad requiere de trabajadores y empresarios calificados y con una actitud de cambio y de modernización.

Trabajadores técnicamente capacitados para desempeñar su oficio de producir y con un claro concepto de la eficiencia de la calidad y un serio compromiso con los objetivos de la empresa.

Empresarios con una alta capacidad de gestión, orientados al mercado, capaces de interpretar sus señales y con un claro concepto del rol que los trabajadores deben jugar en una empresa moderna y competitiva, incorporándolos a la discusión de los temas ligados a la producción, a las condiciones de trabajo y a la calidad, entre otros. En suma, un empresario capaz de comunicarse, capaz de escuchar y de conversar con el mundo exterior e interior de su empresa, representado este último por sus trabajadores.

El empresario moderno es esencialmente un dialogante. Se comunica y dialoga permanentemente con el mundo que lo rodea. El mundo de la tecnología, del mercado, del trabajo, de la información, de la capacitación, de las finanzas, incorporando en este diálogo permanente a sus trabajadores.

Consecuentemente, se dice que una empresa moderna y de éxito, es aquella en que empresarios y trabajadores desarrollan y ejercitan la habilidad de repensar permanentemente su empresa, en función de los cambios del mundo que la rodea. Es aquella en que empresarios y trabajadores generan su propia capacidad de adaptarse a los cambios y lo que es más importante aún, de adelantarse a ellos y de autotransformarse.

Pero esta modernidad, que lleva a la competitividad, sólo puede lograrse en el contexto de relaciones laborales armónicas. Una muy estrecha y causal relación existe, entre un buen clima laboral, relaciones laborales armónicas, compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y el cumplimiento de las normas laborales.

Por cierto, los empresarios deben entender que el incumplimiento, el atropello a las normas laborales, tiene consecuencias que superan el ámbito de lo estrictamente legal.

En efecto, el atropello a la norma, se resuelva o no por los mecanismos legales establecidos, va generando al interior de la empresa un clima de enfrentamiento y resentimiento que obviamente no es funcional ni contribuye al logro de los objetivos de eficiencia, calidad y productividad. En suma, a la competitividad de la empresa.

De aquí entonces la necesidad urgente de contribuir, mediante el logro de un mayor y mejor cumplimiento de las normas laborales, al surgimiento y desarrollo de armónicas relaciones laborales.

El asumir que las relaciones laborales armónicas, el cumplimiento de la normativa laboral y la competitividad tienen una estrecha relación, sólo puede darse en el marco de una nueva cultura empresarial y laboral, competitiva, innovadora y asociativa. Una cultura que privilegia los acuerdos y las alianzas, por sobre las diferencias naturales y legítimas de empresarios y trabajadores y que es capaz de superponerse a la tradicional cultura de enfrentamientos y conflictos.

Superar la tradicional cultura empresarial y laboral en la cual, empresarios y trabajadores se perciben como elementos antagónicos, y en que los conceptos intereses comunes, alianzas, acuerdos y cooperación son absolutamente ajenos, es uno de los desafíos más urgentes de la modernización.

Un nuevo impulso a la modernización, a la incorporación plena de las PYME al proceso de desarrollo y al logro de mayores niveles de competitividad, exigen como condición ineludible la superación de la cultura de enfrentamiento, dando paso a una cultura en la cual trabajadores y empresarios, se deciden a pensar en conjunto la empresa, a enfrentar los desafíos del mercado y a compartir los beneficios de una gestión moderna, sobre la base del respeto a los derechos de cada cual, asegurados en la normativa laboral.

Las relaciones laborales armónicas son, hoy día, una condición de competitividad. En efecto, una empresa en la cual el conflicto ocupa la atención permanente de empresarios y trabajadores, distrayendo su atención de las tareas de dirección y producción, no está en condiciones de dar respuesta oportuna y eficiente a los requerimientos del mercado.

Sólo sobre el compromiso de ambos, empresarios y trabajadores, con los objetivos de la empresa, descansa el éxito de ésta.

Un nuevo desafío tienen hoy empresarios y trabajadores, lograr que relaciones laborales armónicas y una cultura empresarial y laboral innovadora, competitiva y asociativa, de alianzas y acuerdos, surja en las empresas, se legitime y se convierta a breve plazo, en la nueva y potente ventaja competitiva de Chile.

ACTUALIZACION DE DEUDAS LABORALES

(Orden de Servicio N° 11, de 1994) (*)

Procedimiento de aplicación del reajuste e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículo 63 del Código del Trabajo (D.F.L. N° 1, del M. del T. y P. S. de 1994).

"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 aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

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

Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".

CONCORDANCIAS:

Dictámenes 1614/81, de 1987 y 7334/113, de 1989, de la Dirección del Trabajo.

REFERENCIAS:

Boletín Oficial N° 2, p. 49, y N° 14, p. 27.

1. Procedimiento de actualización. El proceso comprende los siguientes pasos:

- 1) Cálculo de reajustabilidad.
- 2) Cálculo del interés a aplicar.
- 3) Cálculo de la suma total adeudada.

(*) La Orden de Servicio N° 11 de 06.12.94, fue preparada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo con el propósito de difundir un mecanismo simplificado para el cálculo de los intereses que corresponde aplicar a las deudas de carácter laboral.

1) Cálculo de reajustabilidad**a) Determinación del período de reajustabilidad**

Corresponde al período transcurrido entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago (inicial) y el precedente a aquél en que efectivamente se realice (final).

b) Cálculo de la variación del Índice de Precios al Consumidor

Una vez identificados el mes inicial y final del respectivo período, se consultan las cifras correspondientes a los Índices Generales del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) que mensualmente determina el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).

Luego, se efectúa una división aritmética en la que el dividendo es el Índice correspondiente al mes final (precedente a aquél en que se pague) y el divisor es la cifra del Índice General del I.P.C. del mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago (inicial).

El cociente de tal división se multiplica por 100 (se corre la coma dos lugares de izquierda a derecha) y al producto así obtenido se le resta 100. El resultado representa la variación del I.P.C. entre los meses por los cuales se ha efectuado el cálculo.

c) Aplicación del porcentaje de reajuste a las sumas adeudadas

La cantidad a reajustar se multiplica por el porcentaje de variación de I.P.C. ya calculado y este producto se divide por 100, con ello se obtiene el monto correspondiente al reajuste, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar, es igual al monto total reajustado.

Ejemplo:

Remuneraciones por \$ 75.000 que debiendo haberse pagado el 6 de diciembre de 1993, se pagan efectivamente el 28 de noviembre de 1994.

a) Período de reajustabilidad.

En este caso se debe calcular la variación del I.P.C. entre noviembre de 1993 y octubre de 1994.

b) Cálculo de la variación del I.P.C.

$$\frac{\text{Índice octubre 1994}}{\text{Índice noviembre 1993}} \times 100 - 100 = \% \text{ Variación IPC}$$

$$\frac{240,35}{222,13} \times 100 - 100 = 8,2\%$$

c) Aplicación del porcentaje de reajuste a las sumas adeudadas.

$$\frac{\$ 75.000 \times 8,2}{100} = \$ 6.150$$

$$\text{Suma total reajustada} = \$ 75.000 + \$ 6.150 = \$ 81.150.$$

2) Cálculo del interés a aplicar (método tradicional)

a) Determinación del interés a aplicar

El máximo de interés permitido para operaciones reajustables a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo, corresponde al contemplado en el inciso final del artículo 6º de la ley N° 18.010, sobre Operaciones de Crédito en Dinero, denominado interés máximo convencional. Este interés máximo convencional, determinado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras en la forma de una tasa anual, rige desde el día en que aparece en el Diario Oficial, hasta el día anterior a la siguiente fecha de publicación. La determinación del interés se efectúa dentro de la primera quincena de cada mes y, por tanto, la tasa está vigente por un período variable de alrededor de 30 días.

b) Suma sobre la que se aplican los intereses

Los intereses se aplican sobre las sumas adeudadas ya reajustadas en la forma que la ley establece.

c) Determinación del período por el cual deben aplicarse intereses

Para efectos del cómputo del período durante el cual debe aplicarse el interés señalado en la ley, se debe considerar el día siguiente a aquel en que debió cumplirse con la obligación y hasta el día anterior a aquel en que se cumpla efectivamente, en ambos casos, inclusive. Es importante recalcar que, a diferencia del período de reajustabilidad, que contempla meses calendario completos, el interés se devenga día a día.

d) Cálculo del interés a aplicar

Para obtener el interés diario, que es el plazo básico por el cual se devenga el interés, deberá dividirse cada tasa de interés anual correspondiente, por 360. El producto de la tasa de interés diaria por los días en que cada una de estas tasas estuvo vigente corresponde a la tasa de interés de cada período. Ahora, la suma de las tasas de interés de cada período determina la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago.

e) Tipo de interés aplicado

El procedimiento de cálculo de intereses descrito es el denominado interés simple y es el que corresponde aplicar sobre la base de la obligación legal que señala el artículo 63 del Código del Trabajo.

La aplicación de interés compuesto, es decir sobre intereses capitalizados, sólo resulta procedente mediando estipulación o acuerdo previo de las partes al respecto.

f) Determinación de los intereses

La tasa de interés de todo el período de retraso en el pago, así calculada, se multiplica por la suma adeudada ya reajustada en la forma a que previamente nos hemos referido, y el producto se divide por 100, con ello se obtiene el monto correspondiente a intereses, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar, más el reajuste nos da el monto total adeudado.

Ejemplo:

Mantendremos el mismo caso anterior de remuneraciones por \$ 75.000 que debiendo haberse pagado el 06.12.93, se pagan efectivamente el 28.11.94.

- a) Período de vigencia.

Comprende los días 07.12.93 al 27.11.94.

- b) Cálculo del interés (método tradicional).

Período de Vigencia	A Tasa Anual vig. en el período	B Tasa Diaria (A/360)	C Días en el período	D Tasa período B x C
07.12.93 al 06.01.94	14,07	0,039083	31	1,211583
07.01.94 al 02.02.94	13,83	0,038416	27	1,037249
03.02.94 al 03.03.94	14,16	0,0393	29	1,14066657
04.03.94 al 06.04.94	14,40	0,04	34	1,36
07.04.94 al 04.05.94	14,22	0,0395	28	1,106
05.05.94 al 03.06.94	14,11	0,039194	30	1,17583332
04.06.94 al 05.07.94	14,11	0,039194	32	1,2542222
06.07.94 al 03.08.94	14,20	0,0394	29	1,1438876
04.08.94 al 04.09.94	13,83	0,038416	32	1,2293333
05.09.94 al 05.10.94	13,89	0,038583	31	1,19608
06.10.94 al 06.11.94	13,66	0,03794	32	1,2142222
07.11.94 al 27.11.94	13,54	0,03761	21	0,7898333
			TOTAL	13,859

Por lo tanto, la tasa de interés a aplicar por el período de retraso es: 13,86%

- c) La determinación de los intereses debe aplicarse sobre las sumas adeudadas ya reajustadas, en nuestro ejemplo:

$$\frac{(\$ 75.000 + 6150) \times 13,86}{100} = \$ 11.247,3 = \$ 11.247$$

3) Monto total adeudado (según ejemplo)

Cantidad nominal a reajustar	\$	75.000.-
Reajuste	\$	6.150.-
Intereses	\$	11.247.-
Total adeudado	\$	92.397.-

Cálculo simplificado de los intereses

Con el propósito de optimizar el tiempo que es necesario invertir en los procedimientos y cálculos del interés máximo convencional para operaciones reajustables, se ha estimado conveniente difundir una innovación desarrollada por el funcionario Daniel Hasler de la Inspección Comunal Stgo. Norte, la cual aprovecha las ventajas del método estadístico de números índice al relacionar las variaciones de la tasa anual de interés con respecto al tiempo.

El sistema consiste en la elaboración de un Índice de Interés Diario el que se expresa en una Tabla que la Dirección del Trabajo, a partir de esta fecha, actualizará mensualmente, cuyo uso se fundamenta en la siguiente fórmula:

$$\% \text{ INTERESES DEVENGADO} = i_{dp-1} - i_{do}$$

en donde:

% de Interés Devengado = es la suma total de las tasas de interés vigente para cada uno de los períodos, correspondientes al tiempo transcurrido desde que surgió la obligación de pago hasta el día en que efectivamente éste se realice.

i_{dp-1} = Es el valor del Índice de Interés Diario del día correspondiente al día anterior a la fecha en que efectivamente se realice el pago (día de pago menos 1 = dp-1).

i_{do} = Es el valor del Índice de Interés Diario correspondiente al día que se hizo exigible la obligación (día de origen).

Para una mejor apreciación volvamos al ejemplo que ha servido de base para la aplicación de estas instrucciones.

Cálculo del interés (método simplificado)

Se consultan en la Tabla adjunta los valores del Índice de Interés Diario vigentes para las fechas inicial y final en que corresponda efectuar el cálculo. En nuestro ejemplo, y según la fórmula expresada:

$$i_{dp-1} = \text{corresponde al } 27.11.94, \text{ y}$$

$$i_{do} = \text{corresponde al } 06.12.94$$

Cuyos respectivos valores, según la tabla adjunta en Anexo son:

$$\text{Índice Intereses Diario del } 07.12.93 = 126,12511$$

$$\text{Índice Intereses Diario del } 27.11.94 = 139,98400$$

$$\text{Interés acumulado} = 139,98400 - 126,12511 = 13,86\%$$

Valor que es exactamente igual al que se obtendría después de efectuar los diversos cálculos a que obliga el método tradicional que se ha estado usando hasta la fecha.

**INTERES MAXIMO CONVENCIONAL
INDICE DIARIO 1995**

DIA	ENERO	FEBRERO
1	141,28164	142,41905
2	141,31855	142,45572
3	141,35547	142,49239
4	141,39239	142,52905
5	141,42905	142,56572
6	141,46572	142,60239
7	141,50239	142,63905
8	141,53905	142,67572
9	141,57572	142,71239
10	141,61239	
11	141,64905	
12	141,68572	
13	141,72239	
14	141,75905	
15	141,79572	
16	141,83239	
17	141,86905	
18	141,90572	
19	141,94239	
20	141,97905	
21	142,01572	
22	142,05239	
23	142,08905	
24	142,12572	
25	142,16239	
26	142,19905	
27	142,23572	
28	142,27239	
29	142,30905	
30	142,34572	
31	142,38239	

Ministerio de Hacienda

**OTORGA REAJUSTE DE REMUNERACIONES A
FUNCIONARIOS DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE
AGUINALDO DE NAVIDAD Y OTROS BENEFICIOS
DE CARACTER PECUNIARIO**

Ley N° 19.355 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Otórgase, a contar del 1° de diciembre de 1994, un reajuste de 12,2% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, impondibles, impondibles para salud y pensiones, o no impondibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la ley N° 15.076 y el personal afecto a la Escala de Remuneraciones del Congreso Nacional, conforme al acuerdo complementario de la ley N° 19.297. El reajuste anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para los trabajadores cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1° de diciembre de 1994.

Artículo 2°.- Reajústase, a contar del 1° de diciembre de 1994, en 15%, los montos en actual vigencia correspondientes a las subvenciones establecidas en el artículo 5° del decreto con fuerza de ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, y en sus normas complementarias.

Artículo 3°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, se desempeñen en las entidades a que se refieren los artículos 1°, 2°, 4° y 5° de la ley N° 19.337, el acuerdo complementario de la ley N° 19.297 y al personal señalado en el artículo 35 de la ley N° 18.962, en alguna de las calidades y en las mismas condiciones que determinan dichos artículos, con exclusión de aquellos cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

El monto del aguinaldo será de \$ 14.500.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 1994 sea igual o inferior a \$ 138.000.- mensuales, y de \$ 8.750.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se

(*) Publicada en el Diario Oficial de 02.12.94.

entenderá como remuneración líquida el total de la de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio. En ningún caso, se considerarán las horas extraordinarias ni los viáticos dentro de dicha remuneración.

Respecto de los aguinaldos que otorga este artículo se aplicarán las normas establecidas en el artículo 9º, los incisos primero y tercero del artículo 10 y 11 de la ley N° 19.337.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte de aguinaldo que otorga este artículo que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo de Navidad, en su calidad de pensionado, a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 4º.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744, que tengan alguna de estas calidades a la fecha de publicación de esta ley, un aguinaldo de Navidad de \$ 6.000.-, el que se incrementará en \$ 3.400.- por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aún cuando no perciban dicho beneficio por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la ley N° 18.987, modificado por el artículo 1º de la ley N° 19.307.

En los casos que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar las disposiciones citadas en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos en favor de las personas que perciban asignación familiar causadas por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no recibieran asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que otorga el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del decreto ley N° 869, de 1975, de la ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la ley N° 19.129, en la fecha señalada en dicho inciso.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. Respecto de los aguinaldos que otorga este artículo se aplicarán las normas establecidas en los artículos 2º y 3º de la ley N° 19.333.

Artículo 5º.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 3º y 4º de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados y de las empresas señaladas expresamente en el artículo 1º de la ley N° 19.337, del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744, de cargo de la propia entidad empleadora o de la institución de previsión o mutualidad respectiva.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio y a las empresas a que se refiere el inciso primero de este artículo, de las cantidades necesarias

para pagar los aguinaldos y los aumentos de remuneraciones que dispone esta ley, si no pudieren financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Tratándose de los aguinaldos otorgados por esta ley a los trabajadores de las entidades a que se refieren los artículos 4º y 5º de la ley N° 19.337, los Ministerios de Educación y de Justicia, según corresponda, fijarán internamente los procedimientos de entrega de los recursos fiscales a las respectivas instituciones empleadoras y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refieren dichos artículos. Tales recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación, del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según sea el caso.

Artículo 6º.- El aguinaldo que otorga el artículo 3º de esta ley, corresponderá también, en sus mismos términos, a las personas que, a la fecha de publicación de esta ley, se encuentren en la situación y condiciones descritas en el artículo 7º de la ley N° 19.337. Dicho aguinaldo les será concedido en la misma forma establecida en este último artículo.

Artículo 7º.- Sustitúyense, a contar del 1º de enero de 1995, en los artículos 46 y 64 del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, las cantidades de \$ 13.992.- \$ 9.282.- y \$ 6.961.- por \$ 15.620.-, \$ 10.414.- y \$ 7.810.-, respectivamente.

Artículo 8.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley y a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980, un bono de escolaridad de \$ 10.000.- por cada hijo de entre cinco y dieciocho años de edad que sea carga familiar reconocida, para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la ley N° 18.987, modificado por el artículo 1º de la ley N° 19.307, que se encuentre cursando estudios regulares, en los niveles de enseñanza prebásica del 2º nivel de transición, básica y media, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Este beneficio no será considerado remuneración ni renta para ningún efecto legal, y, en consecuencia, no será imponible ni tributable, y se pagará en el mes de marzo de 1995.

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 pudieren corresponderle.

Artículo 9º.- Durante 1995, el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del decreto ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 35.904.- para las entidades que no gozan de los beneficios especiales de salud establecidos en la ley N° 19.086.

Artículo 10.- Otórgase, una subvención complementaria a la subvención educacional que, conforme a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 5, de 1992, del Ministerio de Educación, corresponda a los establecimientos educacionales del sector municipal y a los establecimientos particulares subvencionados, cuyo monto será de \$ 57.500.- en el mes de diciem-

bre de 1994 y de \$ 29.000.- en junio de 1995, por cada trabajador que desempeñe labores no regidas por la ley N° 19.070 y que tenga contrato vigente a o menos desde el 1° de junio de 1994. Estos recursos deberán ser utilizados por los sostenedores de dichos establecimientos, en la concesión, por una sola vez, en las fechas indicadas, de una bonificación a sus trabajadores que reúnan las condiciones antes señaladas. Dicha bonificación no constituirá ingreso, remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable.

Asimismo, otórgase a los establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, un aporte del mismo monto, condiciones y fechas de pago que las del inciso anterior, con el objeto de que concedan, por una sola vez, igual bonificación a sus trabajadores que reúnan las mismas características de los del inciso precedente.

El Ministerio de Educación fijará, internamente, los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al objetivo señalado en los incisos anteriores. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 11.- Incrementase, en \$ 725.011 miles el aporte que establece el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación.

La distribución de este incremento entre las Instituciones de Educación Superior se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 1994.

Artículo 12.- Concédese, por un sola vez, una bonificación compensatoria, no imponible ni tributable, a los trabajadores pertenecientes a los establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas. También favorecerá esa bonificación a los trabajadores pertenecientes a personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la Municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980; y que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Tendrán derecho a esta bonificación los referidos trabajadores que hayan ingresado a las entidades antes señaladas en una fecha anterior o igual al 31 de diciembre de 1993 y que, a la fecha de publicación de esta ley, continúan desempeñando funciones en ellas.

La bonificación compensatoria se otorgará dentro de los 30 días hábiles siguientes a la publicación de esta ley y será pagado en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual está contratado cada funcionario, tomando como base la jornada de 44 horas.

En todo caso, el máximo de horas para calcular el valor de la bonificación será de 44 y los funcionarios que estén contratados por una jornada mayor o desempeñen funciones en más de un establecimientos, cuya suma de las jornadas sea superior a dicho máximo, sólo tendrán derecho a la bonificación correspondiente a 44 horas.

El monto de la bonificación será el siguiente:

\$ 190.000.-, para los trabajadores que hayan ingresado a un establecimiento municipal de atención primaria de salud, en una fecha igual o anterior al 31 de diciembre de 1989 y que desde esa fecha y hasta la publicación de esta ley, hayan desempeñado funciones de atención primaria, en forma ininterrumpida, en cualquier municipalidad del país.

\$ 170.000.-, para los trabajadores que hayan ingresado a un establecimiento municipal de atención primaria de salud, en el período comprendido entre el 31 de diciembre de 1989 y el 31 de diciembre de 1993 y que desde la fecha de contratación hasta la publicación de esta ley, hayan desempeñado funciones de atención primaria, en forma ininterrumpida, en cualquier municipalidad del país.

Para los efectos de la acreditación de antigüedad, para el pago de la bonificación compensatoria a los funcionarios que hayan estado contratados en más de un establecimiento de atención primaria en cualquier comuna del país, se les considerará igualmente como desempeño de funciones en forma ininterrumpida, un máximo de dos meses en que no haya pertenecido a ningún establecimientos de atención primaria de salud municipal.

El beneficio a que se refiere esta disposición será incompatible con cualquier otro que se otorgue por la misma causa para estos trabajadores, dentro de un plazo de seis meses a contar de la publicación de la presente ley, por lo que, si en disposiciones legales publicadas con posterioridad a ésta, se estableciere otro similar, el monto que les correspondiere por éste se imputará al que hubieren percibido por aplicación de este artículo.

Artículo 13.- El mayor gasto fiscal que represente en 1994 la aplicación de esta ley se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104, de la partida presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podía poner fondos a disposición con imputación directa a este ítem".

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

Santiago, 23 de noviembre de 1994.- Carlos Figueroa Serrano, Vicepresidente de la República.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento. Saluda a Ud., Manuel Marfán Lewis, Subsecretario de Hacienda.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

FERIADO PROGRESIVO. IMPROCEDENCIA DE COMPUTAR AÑOS TRABAJADOS EN EL EXTRANJERO CON DISTINTO EMPLEADOR.

7.106/334, 01.12.94.

No resulta procedente computar por los efectos del feriado progresivo un lapso de diez años laborados en otro país, en la Argentina, con distinto empleador, respecto de un trabajador de esta nacionalidad que se encuentra laborando en Chile desde marzo de 1990.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 68. Código Civil, art. 14. D.S. N° 195, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Convenio Laboral y sobre Seguridad Social, de 17 de octubre de 1971, con la República Argentina.

Concordancia: Dictamen Ord. N° 671, de 25.03.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el lapso de diez años trabajados en la Argentina es computable para el feriado progresivo de un trabajador argentino que se encuentra laborando en el país desde el 5 de marzo de 1990, reuniendo por ello cuatro años de trabajo en Chile con el actual empleador.

Sobre el particular cúpleme 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 puede completar con servicios prestados fuera del país, en la Argentina, 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 1, Volumen 1, Pág. 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 chilenos como extranjeros ello ocurre en la medida que todos ellos habiten 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, preciso es convenir que si bien al trabajador extranjero, en base al principio de la territorialidad de la ley, le resulta aplicable el precepto del artículo 68 de Código del Trabajo, no es menos cierto que, conforme al mismo principio, los años de servicio que dicha norma exige, deben cumplirse dentro del territorio nacional, no siendo procedente invocar períodos de tiempo laborados en el extranjero.

En nada altera la conclusión anterior la existencia de un tratado en materia laboral y previsional suscrito entre los Gobiernos de Chile y Argentina, puesto que sus prescripciones tienen un ámbito reducido de aplicación.

En efecto, por D. S. N° 195, publicado en el Diario Oficial de 31 de mayo de 1972, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se aprobó el denominado "Convenio Laboral y sobre Seguridad Social", suscrito por los Gobiernos de ambos países, con fecha 17 de octubre de 1971, tratado que, sobre bases de reciprocidad, establece en su artículo 13, lo siguiente:

"Los trabajadores a quienes se aplique el presente Convenio gozarán en el país receptor de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que los trabajadores nacionales de éste. En consecuencia, no se hará discriminación alguna que pueda afectar a estos trabajadores en materia de salarios o de condiciones generales del trabajo que desempeñen. Asimismo, se hallarán sujetos a las disposiciones de orden público del país en que presten servicios".

Ahora bien, pese al tenor del texto antes citado en orden a que los trabajadores de ambos países gozarán de los mismos derechos laborales que los nacionales del país receptor, corresponde precisar que ello ocurrirá en cuanto se trata de trabajadores a los cuales se aplique el tratado.

Sobre el particular, el artículo 11, inciso 1º, del mencionado tratado, en lo pertinente, señala:

"El plazo de permanencia de los trabajadores amparados por este régimen será el de la duración del respectivo contrato siempre que el mismo no sea mayor de tres años".

A su vez, el inciso 3º, del mismo artículo 11, dispone:

"En ningún caso el término de permanencia será superior a tres años, vencido el cual el trabajador deberá salir del territorio del país receptor o tramitar la radicación definitiva en éste. De lo contrario será considerado como residente ilegal".

Del análisis armónico de las disposiciones antes citadas es posible concluir que si bien los trabajadores de ambos países podrán gozar de los mismos derechos laborales que los nacionales del país receptor, ello sólo puede ocurrir dentro del marco de los trabajadores a los cuales se aplica el tratado, el cual queda circunscrito a los contratos de trabajo que no excedan de tres años.

Como en la especie, el contrato por el cual se formula la consulta fue celebrado el 5 de marzo de 1990, y con carácter de indefinido, a la fecha se encuentra excedido el plazo de tres años que fija como máximo el tratado para su aplicación al caso particular.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo un lapso de diez años laborados en otro país, en la Argentina, con distinto empleador, respecto de trabajador de esta nacionalidad que se encuentra trabajando en Chile desde marzo de 1990.

JORNADA BISEMANAL. DISTRIBUCION. COMPETENCIA DIRECCION DEL TRABAJO.

7.107/335, 01.12.94.

No se requiere autorización de la Dirección del Trabajo para que las partes puedan pactar una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días continuos de labores seguidos de cuatro días de descanso en jornada diaria de diez horas, si los servicios deben prestarse en lugares apartados de centros urbanos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5093/ 314, de 28.09.94 y 2/2, de 04.01.94.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de los dependientes de la Empresa Constructora ... que laboran en faenas de construcción en el Mineral San Cristóbal, ubicado a 110 kms. al oeste de la ciudad de Antofagasta.

El sistema cuya autorización se solicita consiste en trabajar 8 días continuos seguidos de 4 días de descanso, en turnos diurnos de 08:00 a 12:30 hrs. y de 14:30 a 18:00 hrs., y nocturnos de 20:00 a 01:30 hrs. y 03:30 a 06:00 hrs. esto es, de 12 horas cada uno, de las cuales 10 horas son ordinarias y 2 extraordinarias.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo dispone:

"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".

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo y festivos que hayan transcurrido en el período, aumentados en uno.

Establecido que la norma citada autoriza expresamente a las partes para estipular jornadas por la extensión que señala, cuando la prestación de servicios se realice en lugares apartados de centros urbanos cabe concluir que en tal caso sólo es necesario que la empresa y sus dependientes así lo convengan, no requiriéndose autorización previa de la Dirección del Trabajo.

En la especie, según se desprende del informe del Fiscalizador Sr. A.A.C., las faenas se encuentran ubicadas a 110 kms. aproximadamente hacia el oeste de la ciudad de Antofagasta, por lo que se cumpliría el requisito previsto en la norma en comento para pactar la jornada especial de que se trata, y además, por otro lado, la jornada ordinaria diaria no excede el máximo establecido en el artículo 28, inciso segundo, del Código del Trabajo.

De consiguiente, en el caso en consulta resulta procedente que la Empresa Constructora ... estipule con sus trabajadores una jornada ordinaria de las características señaladas, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, sin previa autorización de esta Dirección.

En consecuencia, según lo expuesto y disposiciones legales citadas cúmpleme informar a Ud. que la Empresa Constructora ... no requiere autorización de la Dirección del Trabajo para pactar con sus trabajadores una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días de labores seguidos de cuatro días de descanso en jornada diaria de diez horas, si los servicios deben prestarse en lugares apartados de centros urbanos.

FINIQUITO. RATIFICACION. MINISTRO DE FE.

7.108/336, 01.12.94.

El ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito deberá estampar en el mismo la expresión "ratificar" o cualquier otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del referido instrumento.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177. Código Civil, artículos 19 y 20.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la expresión que debe estampar el ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito, para los efectos de dar por cumplida esta formalidad.

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

El artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo no podrá ser invocado por el empleador.

"Para estos efectos, podrán actuar también como ministro de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".

De la disposición legal transcrita se desprende que el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Asimismo, se infiere que el finiquito que no reúne los requisitos señalados precedentemente no puede ser invocado por el empleador.

Ahora bien, para absolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario determinar el sentido y alcance de la norma antes transcrita y comentada en lo que respecta al cumplimiento de la formalidad de ratificar los finiquitos ante un ministro de fe, en los términos que en la misma se indican, debiendo recurrirse para tal efecto, a las normas de interpretación legal contenidas en los artículos 19, inciso 1º y 20 del Código Civil, conforme con la primera de ellas cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

El sentido natural y obvio de la expresión "ratificar", que según la reiterada jurisprudencia judicial es el que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, indica "aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos".

De esta manera, entonces, preciso es concluir que "ratificar" para los efectos del artículo 177 del Código del Trabajo, importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que da cuenta el finiquito.

De ello se sigue que con la sola firma del trabajador puesta en un finiquito y autorizada por el correspondiente ministro de fe no se da por cumplida la formalidad de que se trata y a que se alude en la letra b) que antecede.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumplesme informar a Ud. que el ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito deberá estampar en el mismo la expresión "ratificar" o cualesquiera otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del referido instrumento.

DEPENDENCIA O SUBORDINACION. SOCIOS CON PARTICIPACION MINORITARIA.

7.109/337, 01.12.94.

Informa acerca de la existencia de relación laboral entre la Sociedad ... y Compañía Ltda. y dos de los socios de la misma.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra b), 7º y 8º inciso 1º.

Concordancia: Dictamen N 3709/111, de 23.05.91.

La Superintendencia de Seguridad Social solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si existe vínculo laboral entre los socios señores X.X. y Z.Z. y la sociedad ... y Compañía Limitada y la aplicabilidad a su respecto de la doctrina contenida en el dictamen de este Servicio, Ord. N° 3709/111, de 23.05.91.

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

El dictamen precedentemente citado, luego de analizar los artículos 3º letra b), 7º y 8º inciso primero del Código del Trabajo, de cuyo contexto se desprenden los requisitos que se deben cumplir para que una persona detente la calidad de trabajador, señala que lo que determina fundamentalmente la existencia de un contrato de trabajo y la consiguiente calidad de trabajador es el vínculo de subordinación y dependencia.

Este requisito, según la reiterada doctrina de este Servicio, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador.

Para luego, en su parte resolutive, exponer la doctrina vigente de esta Dirección en materia de vínculo laboral entre una sociedad y los socios de la misma, a saber: "El hecho de que una persona detente, copulativamente, la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma, le impide prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad.

"Razón por la cual, la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario, o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia".

Precisado lo anterior y entrando derechamente al análisis de la situación planteada por ese Organismo Supervisor, cabe señalar que de los antecedentes acompañados, en particular de la escritura pública de 26 de diciembre de 1983 otorgada ante el Notario Público de Concepción Sr...., aparece que los señores X.X. y Z.Z. con socios de la Sociedad ... y Compañía Limitada con una participación en el capital social de un 20% cada uno de ellos.

Que dicho porcentaje de participación en los derechos sociales, no le confiere a los referidos socios la calidad de mayoritarios por cuanto existen otros con un porcentaje superior (25%).

Ahora bien, en cuanto a la administración y uso de la razón social de la sociedad, ésta corresponde, según lo indica la cláusula cuarta del referido pacto social, al socio don Y.Y. pero, en ausencia o impedimento de éste administrarán y usarán de la razón social cualquiera de los socios de entre doña ..., X.X. y Z.Z., quienes deben actuar conjuntamente.

Lo expuesto precedentemente, permite sostener que, aunque condicionada, los socios que nos ocupan cuentan con facultades de administración y representación de la sociedad ... y Compañía Ltda.

En tales circunstancias y teniendo presente que, en la especie, no se da uno de los requisitos copulativos que conforme a la doctrina expuesta en párrafos que anteceden impediría a los socios en referencia prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia, en opinión de esta Dirección, la relación que vincula a los Sres. X.X. y Z.Z. con la sociedad en cuestión a través de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, es de carácter laboral a lo menos a partir del 26 de diciembre de 1983.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que existe vínculo laboral entre los señores X.X. y Z.Z. y la Sociedad ... y Compañía Ltda. resultando plenamente aplicable a su respecto la doctrina contenida en el dictamen N° 3709/111, de 23.05.91, de esta Dirección.

FEDERACION O CONFEDERACION. REELECCION DE DIRECTORES. FUERO LABORAL.

7.227/339, 07.12.94.

Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 274 del Código del Trabajo debe entenderse por períodos sucesivos todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el correspondiente acto eleccionario, en tanto éste se realice dentro de los seis meses posteriores a la expiración de su mandato, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el dictamen N° 2899/139 de 17.05.94.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 273 y 274, inciso 1º.

Concordancia: Dictamen N° 2899/139, de 17.05.94.

Se ha estimado necesario aclarar y complementar el dictamen N° 2899/139, de 17.05.94, el cual concluye que "Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 274 del Código del Trabajo debe entenderse por períodos sucesivos todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el acto eleccionario correspondiente.

El citado dictamen no precisa en su conclusión el período exacto dentro del cual debe llevarse a cabo la reelección del dirigente de una organización de grado superior que ha perdido la calidad de dirigente sindical de base para que opere la prórroga del fuero prevista en el mencionado precepto legal, situación que podría llevar a erróneas interpretaciones en orden a estimar que sería procedente que se realizara en cualquier tiempo, lo que, evidentemente, no se aviene con la letra ni el espíritu de la ley, como tampoco, con los fundamentos en que se apoya la doctrina antes enunciada.

En efecto, tal como se señalara en el dictamen 2899/139 en comentario, de la disposición contenida en el aludido artículo 274 del Código del Trabajo se desprende, por una parte, que la causa inmediata del fuero de que gozan los directores de una federación o confederación emana de la calidad de dirigentes sindicales de base que éstos detentan, no obstante lo cual, la pérdida de tal calidad no priva a los afectados del señalado fuero, el que por expreso mandato del legislador se mantiene por todo el período que dura su mandato y hasta seis meses después de su expiración, y, por otra, que el fuero que ampara a dichos dirigentes se extiende más allá de dicho plazo, si éstos son reelegidos por períodos sucesivos.

Cabe agregar, que sobre la base de la interpretación armónica de los preceptos de los artículos 273 y 274, inciso 1º, el referido dictamen 2899/139 precisó que si bien la calidad de dirigente de un sindicato base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación, no lo es para los efectos de mantener vigente el mandato, ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza siempre que dicha reelección se produzca en períodos sucesivos, entendiéndose por tales, en conformidad al mismo dictamen, todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo dirigente ejerció el cargo de director de una organización de grado superior.

Ahora bien, si se tiene presente que la ley ha ligado la prórroga del fuero con la posibilidad de reelección a que se alude en el párrafo que antecede, y se considera que la prórroga del fuero supone necesariamente la existencia de éste, forzoso es concluir que la reelección de un dirigente de una federación o confederación que ha perdido la calidad de dirigente sindical de base deberá efectuarse no más allá del período de seis meses posteriores a la expiración de su mandato, lapso máximo a que se extiende su fuero en conformidad al citado artículo 274.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 274 del Código del Trabajo debe, entenderse por períodos sucesivos todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el correspondiente acto eleccionario, en tanto éste se realice dentro de los seis meses posteriores a la expiración de su mandato, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el dictamen N° 2899/139 de 17.05.94.

DEPENDENCIA O SUBORDINACION. INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CONYUGES.

7.300/340, 12.12.94.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria.**
- 2) No existió relación laboral entre doña X.X. y su cónyuge fallecido don N.N.**
- 3) Don N.N. se encontró impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de hecho constituida por él y su cónyuge sobreviviente.**

Concordancias: Dictámenes N°s. 8134/165, de 08.11.88 y 3709/111, de 23.05.91.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, como, asimismo, si existió relación laboral entre doña X.X. y su cónyuge fallecido don N.N., ello para los efectos del pago de la correspondiente pensión de sobrevivencia.

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

La doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada se encuentra contenida en dictamen N° 8134/165, de fecha 8 de noviembre de 1988, el cual en su parte pertinente concluye que "no resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria".

Precisado lo anterior, y a objeto de determinar si existió relación laboral entre doña X.X. y su cónyuge fallecido, se requirió informe a la Inspección del Trabajo de ., conforme con el cual se ha podido constatar que la empleadora del Sr. N.N. no era su cónyuge sobreviviente doña X.X. sino una sociedad de hecho denominada X.X. y otro, constituida por ambos cónyuges como únicos socios.

Del mismo informe aparece que la participación de cada socio en la aludida sociedad correspondía a un 50% del capital social y ambos contaban con facultades de administración y representación, pudiendo actuar cada uno de ellos en forma independiente.

Acorde con lo expuesto en acápites que anteceden, y a objeto de resolver la consulta planteada se hace necesario determinar si don N.N., cónyuge fallecido de doña X.X. pudo válidamente detentar la calidad de trabajador dependiente de la sociedad de hecho constituida por ambos.

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema consultado contenida entre otros, en dictamen N° 3709/111, de 23.05.91, el cual en su parte pertinente establece que "el hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad".

En el citado pronunciamiento se agrega, además, "que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario, o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista y en especial del informe evacuado por el fiscalizador actuante aparece que el Sr. N.N., tenía la administración y representación de la sociedad y la calidad de socio mayoritario de la misma.

En tales circunstancias no cabe sino concluir que en el caso de que se trata el Sr. N.N. se encontraba impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de hecho X.X. y otro.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria.
- 2) No existió relación laboral entre doña X.X. y su cónyuge fallecido don N.N.
- 3) Don N.N. se encontró impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de hecho constituido por él y su cónyuge sobreviviente.

LIQUIDACION DE REMUNERACIONES. FIRMA DEL TRABAJADOR. REGISTRO DE ASISTENCIA. TIEMPO QUE SE DEBE CONSERVAR ARCHIVADO.

7.301/341, 12.12.94.

- 1) No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) El empleador debe conservar archivada la documentación laboral relativa a los registros de asistencia por un lapso de seis meses.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 53, inciso 3º y 48º, inciso 3º.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación.
- 2) Período durante el cual un empleador debe conservar archivada la documentación laboral relativa a los registros de asistencia.

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

1) En relación con la pregunta signada con este número, cabe tener presente que el inciso 54 del Código del Trabajo, prescribe:

"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas".

De la disposición legal transcrita se infiere que el empleador conjuntamente con el pago de las remuneraciones, debe entregar al trabajador un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican.

- a) Monto de la remuneración pagada;
- b) Forma como se determinó la misma, y
- c) Descuentos practicados a las remuneraciones.

Asimismo, se desprende que el legislador no ha impuesto formalidad alguna en la emisión del citado comprobante.

Ahora bien, conforme con el tenor literal del artículo antes transcrito y comentado, posible es afirmar que no resulta procedente imponer, para la validez de dicho documento, una solemnidad no prevista en la ley, como sería, precisamente, la firma del trabajador, toda vez que las formalidades son de derecho estricto.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio que el empleador, en virtud de su facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, contrapartida del vínculo de subordinación o dependencia del trabajador y con el fin de acreditar fehacientemente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, adopte medidas tendientes a hacer constar tal circunstancia.

2) En cuanto a esta pregunta, cabe tener presente que la doctrina vigente de la Dirección sobre la materia consultada se encuentra contenida en dictamen N° 7053/160, de 28 de septiembre de 1990, el cual concluye que "el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral, tributaria y contable es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones".

Es necesario manifestar que para arribar a tal conclusión este Servicio efectuó un análisis armónico del artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, en relación con las normas que sobre prescripción se contienen en los Códigos del Trabajo, Civil, Penal y Tributario.

Precisado lo anterior, es del caso advertir que los registros de asistencia tienen por objeto, fundamentalmente, controlar la jornada de trabajo y, por ende, las horas extraordinarias, las cuales al tenor del inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, prescriben en seis meses desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Ahora bien si aplicamos lo expuesto en párrafos que anteceden a la situación de la especie, posible es afirmar que el empleador debe conservar la documentación relativa a los registros de asistencia por un lapso de seis meses.

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

- 1) No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) El empleador debe conservar archivada la documentación laboral relativa a los registros de asistencia por un lapso de seis meses.

CLAUSULA TACITA. FACULTAD DE ADMINISTRACION DEL EMPLEADOR. PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

7.302/342, 12.12.94.

La eliminación por parte de la Empresa Industrias Eléctricas ... S.A. de las estufas eléctricas que se utilizan en los lugares de trabajo no vulnera una cláusula tácita de los contratos de trabajo, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración, sin perjuicio de las obligaciones que impone el artículo 184 del Código del Trabajo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 3º, inciso 3º; 184, inciso primero, y 306. Código Civil, art. 20.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5764/186, de 27.08.91; 626/13, de 21.01.91, y 832, de 14.04.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la eliminación que habría hecho la Empresa Industrias Eléctricas ... S.A. de las estufas eléctricas que el personal utiliza en los lugares de trabajo por más de 15 años vulneraría un derecho de carácter tácito, adquirido por los trabajadores, que no podría ser suprimido por la Empresa.

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

El artículo 3º del Código del Trabajo en su inciso 3º dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;

- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico;
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Ahora bien, de los diferentes elementos antes precisados que conforman la empresa, cabe destacar, en lo pertinente a la consulta, los medios materiales de que ella dispone, esto es, todos los bienes y especies en general que siendo de su pertenencia se encuentran ordenados bajo una dirección para la prosecución de sus fines productivos específicos.

De esta manera, en el presente caso, implementos tales como las estufas ubicadas en los lugares de trabajo serían elementos materiales propios de la empresa, que conformarían el entorno laboral dentro del cual se realiza el trabajo, al igual que otros elementos como podrían ser los sistemas de aire acondicionado, teléfonos, citófonos, etc., todos los cuales, sujetos a una dirección que dispone su uso y utilización por parte del personal, permiten la realización de las labores productivas de la organización.

De este modo, la existencia de tales medios materiales necesarios para cumplir los fines de la empresa, forman parte de la misma, y en cuanto a su uso, dependen de una dirección bajo la cual existen y se ordenan, cuyo alcance ha sido precisado en forma reiterada por la doctrina de este Servicio.

En efecto, entre otros, en dictamen Ord. N° 626/ 13, de 21.01.91, se ha señalado que para determinar el sentido del término "dirección", cuyo concepto no ha sido fijado por el legislador en la disposición en análisis, se debe recurrir a la regla de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual debe buscarse en el establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez, significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien, "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, medios, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Atendido lo expuesto, en este orden de materias, los medios como máquinas, herramientas, útiles, enseres e implementos y en general objetos de cualquier clase que sirven directa o indirectamente al proceso productivo son normalmente de la empresa y se usan, utilizan y destinan de acuerdo a su dirección, por lo que sobre ellos no corresponde considerar derechos adquiridos por parte de los trabajadores.

Del mismo modo, como tales medios pertenecen a la empresa y su utilización está bajo su dirección sobre ellos no se puede invocar cláusulas tácitas que por su sola vía puedan limitar o restringir las facultades que competen al empleador o a la empresa.

En consecuencia, en la especie, no resulta jurídicamente procedente estimar como infringida una cláusula tácita del contrato de trabajo con la disposición del empleador de eliminar el uso de estufas eléctricas en los recintos laborales.

Cabe agregar, según se desprende del informe de fiscalización, que la empresa habría adoptado la medida analizada por razones de seguridad de sus instalaciones, ponderación que participa de las facultades de administración y dirección antes referidas.

Con todo, corresponde igualmente tener presente lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo, en orden a que el empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente no sólo la vida sino que la salud de los trabajadores, de tal modo que la eliminación por razones de seguridad de los elementos de calefacción mencionados debe compatibilizarse con los eventuales riesgos que la misma medida conlleva para la salud de los trabajadores, si las bajas temperaturas del ambiente laboral pueden exponer al personal a dicho riesgo, caso en que se debe adoptar las providencias adecuadas para que ello no ocurra.

En conformidad a lo expuesto, y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que la eliminación por parte de la Empresa Industrias Eléctricas... S.A. de las estufas eléctricas que se utilizan en los lugares de trabajo no vulnera una cláusula tácita de los contratos de trabajo, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración, sin perjuicio de las obligaciones que impone el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores.

ESTATUTO DOCENTE. JUBILACION. TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO. INEXISTENCIA DE INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. REMUNERACION ADICIONAL. BIENIOS.

7.303/343, 12.12.94.

- 1) La causal prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d), del Estatuto Docente, puede ser invocada por la empleadora inmediatamente de ocurrido el hecho.**
- 2) La obtención del beneficio de jubilación, de producirse el cese de los servicios en virtud de la causal antedicha, no da derecho al docente a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio.**
- 3) Corresponderá a las partes contratantes determinar si se imputan o no a la remuneración adicional los bienes que, no obstante haber sido acreditados por el docente extemporáneamente, son reconocidos por la Corporación Municipal.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 22, 52, inciso 1º, letra d), e incisos 2º, 3º y 4º; 3º transitorio y 6º transitorio, inciso 2º

Concordancias: Dictámenes N°s. 3393/201, de 08.07.93, 4155/ 245, de 12.08.93 y, 3792/177, de 28.06.94.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los docentes que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales:

- 1) Si la causal prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d) del Estatuto Docente puede ser invocada por la empleadora inmediatamente de ocurrido el hecho, o bien, si previamente se debe proceder a adecuar la dotación por tal circunstancia.
- 2) Si la obtención del beneficio de jubilación, de producirse el cese de los servicios en virtud de la causal antedicha, da derecho al docente a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio.
- 3) Si procede imputar a la remuneración adicional los bienes por concepto de asignación de experiencia acreditados por el docente extemporáneamente y que, no obstante, son reconocidos por la Corporación.

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

1) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 52, inciso 1º, letra d) de la ley N° 19.070, publicada en el Diario Oficial de fecha 01.07.91, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, prescribe:

"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:

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo docente;".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en el sector municipal, cuya es la situación en consulta, termina, entre otras causales, por la obtención del beneficio de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al cargo docente que el profesional de la educación se encuentra desempeñando en un determinado establecimiento al momento de la concesión de tales beneficios.

Se infiere, asimismo, que el derecho atribuido a las partes contratantes, para hacer valer dicha causal con el fin de terminar la relación laboral, no ha sido condicionado por el legislador al cumplimiento previo de determinado plazo o procedimiento.

De ello se sigue que el empleador estará facultado para invocar la causal prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d), para poner término al contrato de trabajo suscrito con un docente, tan pronto ocurra el hecho que la constituye.

De este modo, conocida por la Corporación la circunstancia de haberse acogido un trabajador al beneficio de la jubilación, podrá la referida entidad ejercer de inmediato su derecho a poner término a los servicios del dependiente, sin tener que adecuar para ello la dotación docente del respectivo establecimiento educacional, adecuación que, de conformidad con el artículo 22 del Estatuto Docente procede únicamente por las siguientes causales: variación en el número de alumnos del plantel, modificaciones curriculares establecidas por leyes o decretos, cambios en el tipo de educación que se imparte y, por último, situaciones especiales de un establecimiento.

Finalmente, cabe hacer presente que dicha conclusión no resulta contradictoria con la circunstancia que el legislador en los incisos 2º, 3º y 4º del artículo 52 del Estatuto Docente contemple un procedimiento para el caso que la adecuación de la dotación en un establecimiento educacional determine la necesidad de un ajuste mediante la supresión de horas o cargo a un

profesional de la educación, otorgándose a este último, en una de sus instancias, el derecho a optar por acogerse a jubilación si cumple con los requisitos legales, jubilación ésta, por ende, que procede en condiciones diversas a la prevista en el inciso 1º, letra d), de igual norma legal.

2) En lo que dice relación con esta consulta, se adjunta copia de dictamen N° 4155/245, de 12.08.93, que contiene la doctrina del Servicio sobre la materia, conforme a la cual, "a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales no les asiste el derecho a percibir indemnización por años de servicio en el evento de que el término de la respectiva relación laboral se produzca por la causal de jubilación prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d), de la ley N° 19.070".

3) En lo concerniente a la tercera pregunta formulada, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo ha sostenido a través de dictamen N° 3393/201, de 08.07.93, en su parte pertinente, que "para los efectos de la sustitución de la remuneración adicional a que se refiere el artículo 3º transitorio de la ley N° 19.070, procede considerar los incrementos experimentados por la asignación de experiencia que provengan tanto por aumento gradual del porcentaje previsto en el artículo 6º transitorio del mismo cuerpo legal, como de la variación del porcentaje contemplado en el artículo 43 inciso 1º de la citada ley 19.070". No procede considerar, por el contrario, dentro de tales normas de gradualidad el aumento del número de bienes, producido por el hecho de enterar el docente más años de servicio en la actividad educacional.

De esta forma, conforme a la doctrina antedicha no resulta procedente imputar a la remuneración adicional los bienes cumplidos bajo la vigencia del Estatuto Docente.

Ahora bien, en la especie, si bien es cierto, se trata de bienes cumplidos con anterioridad a la ley N° 19.070, que harían suponer en un principio que los mismos pueden ser imputados a la remuneración adicional conforme a la doctrina antes citada, no lo es menos que dichos bienes fueron acreditados por el docente fuera del plazo de los nueve meses siguientes a la dictación del Estatuto Docente, previsto en el inciso 2º del artículo 6º transitorio del mismo cuerpo legal, en términos tales que, conforme a lo sostenido por este Servicio, entre otros, en dictamen N° 3792/177, de 28.06.94, el profesional de la educación no tendría derecho a impetrar el pago de la asignación de experiencia por los bienes de que se trata.

No obstante ello, en el caso en consulta, la Corporación Municipal ha procedido a reconocer dichos bienes, pasando, por tanto, la obligación a tener un origen convencional, de manera tal que corresponde a las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, determinar si los mismos se imputan o no a la remuneración adicional.

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

- 1) La causal prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d), del Estatuto Docente, puede ser invocada por la empleadora inmediatamente de ocurrido el hecho.
- 2) La obtención del beneficio de jubilación, de producirse el cese de los servicios en virtud de la causal antedicha, no da derecho al docente a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio.
- 3) Corresponderá a las partes contratantes determinar si se imputan o no a la remuneración adicional los bienes que, no obstante haber sido acreditados por el docente extemporáneamente, son reconocidos por la Corporación Municipal.

COMITE PERMANENTE DE HIGIENE Y SEGURIDAD. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

7.304/344, 12.12.94.

No resulta jurídicamente procedente que la Empresa Nacional de ... S.A. haya puesto fin, unilateralmente, al Comité Permanente de Higiene y Seguridad que funcionó desde el año 1972 en dicha empresa.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66 inciso 1°. Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1°, incisos 1° y 2°, 2°, 25 inciso 1° y 26.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si resulta procedente que la Empresa Nacional de ... S.A. haya puesto fin, unilateralmente, al Comité Permanente de Higiene y Seguridad que funcionó desde el año 1972 en dicha empresa.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término es necesario precisar que la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentra contemplada tanto en la ley 16.744 como en el D. S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Así es como la ley referida, en el inciso 1° del artículo 66, dispone:

"En toda industria o faena en que trabajen más de veinticinco personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones: ...".

Por su parte, los incisos 1° y 2° del artículo 1° del decreto supremo aludido, establece:

"En toda, 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 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviera 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".

De la disposición legal y reglamentaria precedentemente transcritas se colige que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y 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.

A su vez, el artículo 2° del mismo decreto reglamentario, señala:

"Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 240 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento".

En seguida, el artículo 26 del referido Reglamento, dispone:

"Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 240 de este reglamento.

"En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto".

De las normas reglamentarias transcritas anteriormente se infiere que es facultativo de las empresas constituir un Comité Paritario permanente cuando en ellas existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Asimismo, se infiere que a este Comité Permanente le corresponde la supervigilancia del funcionamiento de los demás Comités que se organicen en la empresa, pudiendo, subsidiariamente, desempeñar las funciones que se señala en el artículo 24 del mismo reglamento, y rigiéndose por todas las demás disposiciones de éste.

Lo anterior significa, en otros términos, que si bien es cierto que la constitución de los Comités Permanentes es de carácter optativo por expresa disposición legal, no lo es menos que una vez constituido, es la propia ley la que lo sujeta a la totalidad de la normativa que al efecto contempla el ya citado decreto reglamentario y, por tanto, a la causal de disolución prevista en el artículo 25 del mismo.

En efecto, el inciso 1º del aludido artículo, previene:

"Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva".

Conforme a la disposición reglamentaria transcrita, tanto el Comité Permanente como el resto de los Comités Paritarios constituidos en la empresa, sólo pueden disolverse por término de la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

Al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, resulta lícito sostener que encontrándose el Comité Permanente sujeto a la causal de carácter general de disolución señalada y atendido su carácter de tal, éste debe funcionar mientras subsista la empresa que optó por su constitución y en cuanto en tal entidad existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas estuvieren constituidos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

De consiguiente, es posible afirmar que en el caso en consulta, el Comité Permanente constituido en la Empresa Nacional de ... S.A. debe permanecer en funciones mientras ésta subsista.

Confirma la afirmación anterior, la circunstancia que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, ... S.A., precisamente aplicando la causal de disolución ya comentada ha ido poniendo término a los Comités Paritarios locales existentes, a medida que, producto de la privatización de los sistemas de transmisión de energía, sus faenas y agencias han dejado de pertenecer a ella.

De esta suerte, considerando que el Comité Permanente que nos ocupa, lo es de toda la empresa, esto es, de ... S.A., su existencia se encuentra ligada a la subsistencia de la Empresa como tal y, por tanto, no resulta procedente que la recurrente le haya puesto término en forma unilateral.

En tal sentido se ha pronunciado también la Superintendencia de Seguridad Social en Ord. Nº 6950, de 22.06.94.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la Empresa Nacional de ... S.A. haya puesto fin, unilateralmente, al Comité Permanente de Higiene y Seguridad que funcionó desde el año 1972 en dicha empresa.

DETERMINACION DEL EMPLEADOR. EMPRESAS QUE FUNCIONAN EN UN MISMO DOMICILIO.

7.305/345, 12.12.94.

La Empresa Juguetes Meyer Ltda no reviste el carácter de empleador de los trabajadores formalmente contratados por las Empresas Cartonajes Grau Ltda. Plásticos Plasgraf Ltda. y Cartonajes Graphispack Ltda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra a), 7º y 8º.

Concordancias: Dictamen Nº 6603/384, de 01.12.93.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa Juguetes Meyer Ltda. reviste el carácter de empleador respecto de los trabajadores contratados por las empresas Plásticos Plasgraf Ltda., Cartonajes Grau Ltda., y Cartonajes Graphispack Ltda., todas las cuales funcionan en el mismo domicilio.

Solicitan, asimismo, que, en caso afirmativo, se ordene a dicha empresa suscribir los contratos de trabajo de los aludidos dependientes, respetándoles la fecha de ingreso a las otras empresas.

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

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra a dispone:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que reviste el carácter de empleador toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, utiliza los servicios, sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal 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".

A su vez, el artículo 8º, inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicio en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos legales anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda relación contractual que reúna las siguientes condiciones:

- a) una prestación de servicios personales;
- b) una remuneración por dicha prestación, y
- c) la ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De la misma disposición fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo si, en la práctica, se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con la letra c) precedente, cabe consignar que esta Dirección ha sostenido reiterada y uniformemente que la subordinación o dependencia, elemento que caracteriza la relación laboral, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad 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 diversa índole, etc, 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 o dependencia está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial, del informe de fiscalización de 17.05.94, evacuado por el fiscalizador Sr. M. F. V., se desprende que las tareas y funciones asignadas al personal que labora en las empresas antes mencionadas son supervigiladas y controladas por los jefes de mando medio existentes en cada una de ellas, como asimismo, que el control de la jornada de trabajo y de producción de dichos trabajadores es realizado por personal de la empresa por la cual están contratados, en forma independiente y separada de las demás.

Igualmente, de dichos antecedentes aparece que cada una de las empresas de que se trata selecciona su propio personal.

Las circunstancias precedentemente anotadas autorizan para afirmar que el vínculo de subordinación o dependencia, elemento que, como ya se dijera, caracteriza la relación laboral, se configura, en la especie, entre cada una de las empresas a que se refiere la presente consulta y el personal contratado por cuenta de ellas lo que a la vez, permite sostener que cada una de dichas empresas reviste el carácter de empleador del referido personal.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto forzoso es concluir que la empresa Juguetes Meyer Ltda. no se encuentra obligada a suscribir contratos de trabajo con el personal de las

empresas Cartonajes Grau Ltda., Plásticos Plasgraf Ltda, y Cartonajes Graphispack Ltda., por no revestir a su respecto el carácter de empleador en los términos a que alude el artículo 3º letra a) del Código del Trabajo.

No altera la conclusión anterior el hecho de que las empresas antes mencionadas funcionen en el mismo domicilio de la sociedad Juguetes Meyer Ltda., que su representante legal sea el mismo de ésta, como también que sus dependientes estén sujetos al mismo sistema de control de asistencia que los trabajadores de dicha sociedad y que compartan con éstos el comedor y otras instalaciones, por cuanto tales circunstancias no son suficientes ni relevantes para determinar la calidad de empleador que puede detentar una persona natural o jurídica, para cuyo efecto es necesario atender a la existencia de los elementos propios de la relación laboral, y, en especial, a aquél que la caracteriza, cual es el vínculo de subordinación o dependencia, elemento que de acuerdo a lo expresado en párrafos precedentes no se configura entre la empresa Juguetes Meyer Ltda. y los dependientes de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds. que la Empresa juguetes Meyer Ltda. no reviste el carácter de empleador de los trabajadores formalmente contratados por las empresas Cartonajes Grau Ltda., Plásticos Plasgraf Ltda. y Cartonajes Graphispack Ltda.

COLACION. FACULTAD DE LOS TRABAJADORES PARA AUSENTARSE DE LA EMPRESA DURANTE DICHO PERIODO.

7.306/346, 12.12.94.

Los trabajadores de Pesquera ... S.A. se encuentran facultados para ausentarse del recinto de la empresa durante el período de descanso a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, no siendo procedente que el empleador exija para tal efecto una autorización escrita del respectivo jefe de área.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 34.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2210, de 10.06.81 y 2232, de 02.05.84.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si el descanso dentro de la jornada a que tienen derecho los trabajadores debe hacerse efectivo necesariamente dentro de la empresa o si, por el contrario, se encuentran facultados para ausentarse del recinto de la misma durante dicho período.

Los recurrentes hace presente que el empleador prohíbe a los dependientes la salida de la empresa durante el tiempo de descanso dentro de la jornada, salvo que estos cuenten con una autorización escrita del respectivo jefe de área.

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

El artículo 34 del Código del Trabajo, dispone:

"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

"Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador, con la sola excepción relativa a los trabajos de proceso continuo, ha establecido la obligación de dividir la jornada en dos partes, disponiendo que entre ambas debe otorgarse un descanso de, a lo menos, media hora para la colación, el cual no se considera para los efectos de enterar la jornada diaria de trabajo.

Ahora bien, el tenor literal de la disposición transcrita y comentada autoriza para sostener que el descanso a que se refiere la presente consulta debe ser calificado como una interrupción de la jornada de trabajo, toda vez que "dividir", según el Diccionario de la Real Academia, significa "partir, separar en partes", concepto éste que lleva necesariamente a la conclusión de que el descanso que la ley prevé dentro de la jornada de trabajo, separa ésta, definitivamente, en dos partes.

De esta suerte, resulta viable colegir que no existe razón alguna para obligar al dependiente a efectuar este descanso, que es ajeno totalmente a la jornada de trabajo, en el recinto de la empresa ni en las condiciones que determine el empleador, pudiendo hacer uso de él, por el contrario, en la forma que estime conveniente.

Por otra parte, si nos atenemos a que el objetivo general del descanso dentro de la jornada es liberar al dependiente de su obligación de trabajar durante un lapso de tiempo que se estima suficiente para que recupere el desgaste que el transcurso de parte de la jornada diaria le puede haber significado, forzoso es convenir que durante él, el trabajador no debe permanecer ni siquiera a disposición del empleador, no existiendo, por lo tanto, impedimento legal alguno para que abandone el recinto de la empresa y utilice dicho lapso de tiempo en la forma que desee.

Aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso que nos ocupa, posible es sostener que no resulta procedente que el empleador exija a sus dependientes contar con autorización escrita del jefe de área para ausentarse del recinto de la empresa durante el período de descanso de que se trata.

Las conclusiones anteriores se encuentran en armonía con la jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, contenida en dictámenes N^{os}. 2210, de 10.06.81 y 2232, de 02.05.84.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores de Pesquera ... S.A. se encuentran facultados para ausentarse del recinto de la Empresa durante el período de descanso a que alude el inciso 1^o del artículo 34 del Código del Trabajo, no siendo procedente que el empleador exija para tal efecto una autorización escrita del respectivo jefe de área.

NEGOCIACION COLECTIVA. PLAZO PARA QUE EL EMPLEADOR PRESENTE SU ULTIMA OFERTA.

7.386/347, 15.12.94.

Fija sentido y alcance del inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo, acerca del plazo de que dispone el empleador para presentar su última oferta a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 312, 370, inciso 1º, letra b), y 372, inciso 3º. Código Civil, artículos 48, inciso 1º, y 50.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del sentido y alcance del inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo, específicamente acerca del plazo que tiene el empleador para presentar su última oferta a los trabajadores que participan en la negociación colectiva.

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

El inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo, prevé:

"El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa".

A su vez, el artículo 370 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, letra b), establece:

"Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

"b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el empleador está obligado a informar su última oferta a todos los trabajadores interesados en la negociación colectiva y a enviar copia de ella a la Inspección del Trabajo, a lo menos, con dos días de anticipación al plazo que tienen los trabajadores para efectuar la votación de la huelga, esto es, dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior o en caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según corresponda.

Ahora bien, a objeto de precisar el verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas en orden a precisar la forma de aplicar el plazo por el que se consulta, se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que el "sentido natural y obvio es aquel que les otorga el uso general de las mismas palabras",

el cual, de acuerdo a la jurisprudencia, es aquel establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Siguiendo las reglas señaladas, nos encontramos con que la expresión "anticipar", es hacer que ocurra o tenga efecto alguna cosa antes del tiempo regular o señalado.

Conforme a lo anterior, en el caso en análisis, es dable sostener que el legislador al referirse a "una anticipación de a lo menos dos días anteriores al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo", ha querido aludir a los días que anteceden a los dos días anteriores al plazo que tienen los trabajadores para efectuar la votación de la huelga, en términos tales que dichos dos días no forman parte del plazo que tiene el empleador para presentar su última oferta a los trabajadores.

Dicho de otra manera, los referidos dos días son el período mínimo de tiempo que debe mediar entre la última oferta y el inicio del plazo para votar la huelga, de forma tal que la información de la primera debe efectuarse necesariamente fuera de ellos.

A su vez, atendido que la disposición contenida en el artículo 372, inciso 3º, en comento, establece que la anticipación de que se trata es a lo menos de dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo, posible resulta afirmar, que no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador presente su última oferta a los trabajadores con una anticipación superior al plazo indicado.

Por otra parte, y en lo que respecta al modo de computar el plazo de que se trata, cabe recurrir a las normas generales que sobre la materia contempla el Código Civil en sus artículos 48, inciso 1º, y 50.

Al efecto, la primera de las disposiciones legales precitadas, establece:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día de plazo".

Lo anterior ha sido denominado por la doctrina como computación civil de los plazos y difiere fundamentalmente de la computación natural en que se procede de momento a momento y se calcula que el día tiene 24 horas, pero comenzando a contar éstas a partir de un momento cualquiera, y se considera cumplido aquél cuando hayan transcurrido las veinticuatro horas desde el momento inicial, de modo tal que, por ejemplo, el plazo de un día, a partir de hoy, a la una de la tarde, se cumple mañana a la misma hora. En cambio, en la computación civil, cuyo es el caso que nos ocupa, el día representa una unidad de tiempo comprendido entre una medianoche y otra, esto es, corre de medianoche a medianoche, de suerte tal que en el ejemplo propuesto, el plazo se comienza a contar no desde la una de la tarde de hoy, sino desde las doce de la noche de hoy hasta las doce de la noche de mañana.

Por su parte, el artículo 50 del Código Civil, preceptúa:

"En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aun los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados".

De la disposición legal preinserta se infiere que por regla general, no existiendo norma expresa que señale lo contrario, el plazo corre sin interrupción durante los días feriados, es decir, para su cómputo se consideran aun dichos días.

Al respecto, cabe señalar que la norma antes transcrita y comentada, consigna los plazos que la doctrina ha denominado continuos y que se oponen a los plazos discontinuos que son aquellos que sufren suspensión durante los días feriados, es decir, no se consideran estos últimos para su cómputo.

De esta manera entonces, si concordamos las normas de los artículos 48, inciso 1º, y 50 del Código Civil con el alcance que conforme a las reglas de interpretación legal se ha dado al inciso 3º de artículo 372 del Código del Trabajo, posible resulta concluir que el empleador podrá presentar su última oferta a los trabajadores interesados en la negociación colectiva, a más tardar, hasta la medianoche del día anterior a los dos días que anteceden al plazo de cinco días indicado en la letra b, del artículo 370 del Código del Trabajo, comprendiéndose en el período antedicho los días feriados o festivos, sin perjuicio de la norma prevista en el artículo 312 del Código del Trabajo.

Así, a modo de ejemplo, si el contrato colectivo que rige a las partes venciera el día 30 de noviembre de 1994, el empleador estará obligado a informar su última oferta a los trabajadores a más tardar hasta la medianoche del día 23 del mismo mes, teniendo en consideración que los últimos cinco días de vigencia del contrato van del 26 al 30 de noviembre y los dos días que anteceden a ese plazo lo constituirían los días 24 y 25 de dicho mes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que el empleador deberá entregar su última oferta a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, a más tardar, hasta la medianoche del día anterior a los dos días que anteceden al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo, comprendiéndose en el período antedicho los días feriados o festivos, no existiendo inconveniente jurídico alguno para que el empleador presente su última oferta con una anticipación superior al plazo indicado.

LICENCIA MEDICA. IMPROCEDENCIA DE TRAMITARLA CUANDO EL CONTRATO DE TRABAJO SE HA EXTINGUIDO.

7.387/348, 15.12.94.

- 1) La Empresa... S.A. no se encuentra obligada a recibir y enviar a tramitación licencia médica otorgada en favor de la trabajadora Sra. N.N., a quien se había puesto término a su contrato de trabajo el día anterior al del inicio de la licencia, en aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y pagado la indemnización sustitutiva del aviso previo.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cuantos días anteriores a la fecha de emisión se puede otorgar una licencia médica, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social.**

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 161, inciso primero; y 162, inciso cuarto. D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, art. 1º.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de lo siguiente:

- 1) Si corresponde al empleador recibir y enviar a tramitación una licencia médica de un trabajador al cual se le ha puesto término a su contrato de trabajo con antelación por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio sin el previo aviso de 30 días, sino que con pago de la indemnización sustitutiva.
- 2) En caso afirmativo, cuántos días de concluida la relación laboral se debe recibir y enviar a tramitación licencia médica del trabajador despedido, en este caso cuándo se entendería terminada la relación laboral.
- 3) Si el propio Servicio de Salud rechaza la licencia médica por estar emitida después de concluida la relación laboral, que corresponde efectuar al empleador, y
- 4) Si una licencia médica puede ser emitida con vigencia retroactiva, y hasta cuantos días anteriores a la fecha de su emisión.

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

En primer lugar, corresponde precisar que este Servicio sólo puede considerar las consultas 1), 2) y 3), dado que la 4), por su naturaleza, compete a la Superintendencia de Seguridad Social, institución a la cual se ha transferido para su informe, el que evacuado se le comunicará oportunamente.

En cuanto a la pregunta N° 1, el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, dispone:

"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".

A su vez, el artículo 162, del mismo Código, en su inciso cuarto, señala:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

Del análisis conjunto y armónico de las disposiciones legales antes citadas se desprende que se podrá también poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, para cuyo efecto deberá darse al trabajador un aviso con treinta días de anticipación, a lo menos, o bien sin esta anticipación pero indemnizando el período del aviso en e equivalente a la última remuneración mensual devengada, en cuyo caso, como es dable colegir, el contrato termina de inmediato.

En la especie, al tenor de los antecedentes, la Empresa ... S.A. habría puesto término al contrato de la trabajadora Sra... con fecha 2 de septiembre de 1993, invocando la causal ya

comentada, y optando por el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de lo cual se puede convenir que la respectiva relación laboral concluyó el día antes indicado.

Ahora bien, por su parte, el artículo 1º, del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública, que aprobó el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, dispone:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

La disposición transcrita, que contiene un concepto de licencia médica, señala que ella es el derecho que corresponde al trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una prescripción médica, y que debidamente reconocida por el empleador y autorizada por el organismo previsional competente, hará gozar de un subsidio de cargo de éste, o de la remuneración, o de ambos, según el caso.

De este modo, la licencia médica, desde el punto de vista laboral, es el instrumento público establecido para justificar la ausencia al trabajo o la reducción de la jornada por razones de salud.

De lo expresado, forzoso resulta concluir que, si un trabajador ya no se encuentra laborando, por haber terminado el contrato de trabajo, no procede que se acoja a licencia médica si ella es para justificar la ausencia al trabajo, a menos que sea continuación de otra anterior y por la misma causa, como lo ha precisado reiteradamente la Superintendencia de Seguridad Social, caso en el cual se estima que se trata de la misma licencia.

En el caso en comento, con fecha 6 de septiembre de 1993, se otorgó la licencia médica Nº 49021 en favor de doña N.N., a contar del día 3 de septiembre del mismo año, fecha en la cual esta persona ya no tenía la calidad de trabajadora de la Empresa ... S.A., como se ha precisado en párrafos anteriores, por lo que no procedía que se acogiera a dicho beneficio si no constaba a la vez que la licencia fuera continuación de otra anterior, y por similar causa.

De lo expuesto forzoso resulta convenir, asimismo, que el empleador no se encontraba obligado a recibir y enviar a tramitación la licencia médica antes indicada, si doña N.N. ya no tenía la calidad de trabajadora suya por haber concluido la relación laboral con anterioridad al día de inicio de la licencia, al habersele aplicado la causal de necesidades de la empresa y pagado la indemnización sustitutiva del aviso previo.

En cuanto a las consultas 2) y 3), acerca de cuantos días después de terminada la relación laboral debe recibirse y tramitarse una licencia médica, y si ésta es rechazada por el propio Servicio de Salud por haber concluido dicha relación, que actitud le corresponde al empleador, respectivamente, cabe expresar que se encuentran respondidas en el punto anterior, al concluirse que no procede la licencia médica si la relación laboral se encuentra ya extinguida.

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

- 1) La Empresa ... S.A. no se encuentra obligada a recibir y enviar a tramitación licencia médica otorgada en favor de la trabajadora Sra. N.N., a quien se había puesto término a su contrato el día anterior al fijado para el inicio de la licencia, en aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y pagado la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cuántos días con anterioridad a la fecha de emisión se puede otorgar una licencia médica, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social.

HUELGA. RECUPERACION DE HORAS NO LABORADAS.

7.388/349, 15.12.94.

A los profesionales de la educación dependientes del Liceo Parroquial ..., establecimiento educacional particular subvencionado, les asiste o no el derecho a percibir remuneración adicional por concepto de recuperación de horas no laboradas como consecuencia de haberse hecho efectiva una huelga legal, cuando esta recuperación se efectúa durante la suspensión de actividades escolares y al término del año escolar, pero antes del inicio del período de interrupción de actividades escolares, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a los profesionales de la educación dependientes del Liceo Parroquial..., establecimiento educacional particular subvencionado, les asiste el derecho a percibir remuneración adicional por concepto de recuperación de horas no laboradas como consecuencia de haberse hecho efectiva una huelga legal, cuando esta recuperación se efectúa durante la suspensión de actividades escolares y al término del año escolar, pero antes del inicio del período de interrupción de actividades escolares.

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

En relación con la materia consultada, preciso es señalar, previamente, que el período de suspensión de actividades escolares es aquél en que por disposición del calendario escolar no se realizan actividades educativas en un establecimiento educacional, como son las vacaciones de invierno y de fiestas patrias.

Precisado lo anterior, cabe advertir que la ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto Docente de los Profesionales de la Educación y el Código del Trabajo que rige supletoriamente las relaciones laborales entre los profesores y los empleadores del sector particular, entre los cuales se encuentran, precisamente, los colegios particulares subvencionados, al tenor de lo prevenido en el artículo 53 de la citada ley, no consignan norma alguna relativa a los períodos de que se trata.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que durante la suspensión de actividades escolares la relación laboral se mantiene plenamente vigente produciendo todos los efectos que les son propios, encontrándose, así, las partes contratantes obligadas a dar cumplimiento a las obligaciones que les impone el contrato de trabajo, las que tratándose del empleador, consisten fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por éste la remu-

neración acordada, en tanto que, para los trabajadores, su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para la cual fue contratado.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de los efectos que producto de la aludida suspensión de actividades escolares se generan respecto de los alumnos.

De lo expuesto se deriva que durante los períodos de que se trata los profesionales de la educación no se encuentran liberados de su obligación de prestar servicios.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que es jurídicamente procedente que los docentes dependientes de un establecimiento educacional particular subvencionado presten servicios durante la suspensión de actividades escolares, conservando su derecho a remuneración.

A la luz de lo expuesto, en la especie, no existió impedimento legal alguno para que los trabajadores que hicieron efectiva la huelga legal recuperen las horas no laboradas por tal circunstancia durante los períodos de suspensión de actividades, en la medida que con ello no se alteren las normas que sobre naturaleza de los servicios, duración de la jornada de trabajo y distribución de la misma, se contemplan en el respectivo contrato de trabajo, con derecho a recibir la remuneración acordada y no otra de naturaleza adicional, toda vez que la recuperación de las horas no laboradas se habría efectuado durante la jornada ordinaria de trabajo.

Con todo, cabe puntualizar que, eventualmente, el aludido personal tendría derecho a sobresueldo, si con la citada recuperación se excediere la jornada pactada.

Las conclusiones anteriores se verían alteradas por la circunstancia de que las partes contratantes, esto es, trabajador y empleador, hubieren convenido colectiva o individualmente y, en este último caso, en forma expresa o tácita, que el docente durante la suspensión de actividades se encuentre liberado de prestar servicios, no obstante la obligación del empleador de remunerar, toda vez que en tal situación no se encontraría obligado a cumplir las funciones pactadas en el contrato en dicho período, de manera tal que al realizar la recuperación de horas no laboradas como consecuencia de una huelga legal le asistiría el derecho a percibir sobresueldo.

Finalmente, cabe puntualizar que todo lo expuesto en acápite que anteceden resulta plenamente aplicable respecto de la recuperación de horas no laboradas por el concepto antes indicado, al término del año escolar y antes del inicio del período de interrupción de actividades escolares.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que a los profesionales de la educación dependientes del Liceo Parroquial ..., establecimiento educacional particular subvencionado, les asiste o no el derecho a percibir remuneración adicional por concepto de recuperación de horas no laboradas como consecuencia de haberse hecho efectiva una huelga legal, cuando esta recuperación se efectúa durante la suspensión de actividades escolares y al término del año escolar, pero antes del inicio del período de interrupción de actividades escolares, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.

BONO HABITACIONAL. CALCULO DE INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO.**7.389/350, 15.12.94.**

El beneficio denominado Bono Habitacional, pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Industria ... S.A. Planta ..., y sus trabajadores, procede incluirlo en el concepto de última remuneración mensual para los efectos del cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y del mes por año de servicio.

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 41, inciso primero, y 172, inciso primero.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 4260/254, de 20.08.93 y 3061/178, de 21.06.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el beneficio denominado Bono Habitacional, pactado en el contrato colectivo celebrado entre la Empresa Industria ... S.A. Planta ... y sus trabajadores, debe ser considerado para el cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y del mes por año de servicio.

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

En primer término, cabe consignar que la cláusula tercera, párrafo 3.5.3., del contrato colectivo de fecha 1º de diciembre de 1992, suscrito entre la Empresa Industria ... S.A. Planta ..., y un grupo de trabajadores organizados al efecto, dispone:

"Bono Habitacional: Con el fin de facilitar el acceso a la vivienda propia, la Empresa pagará un Bono Habitacional equivalente a \$ 27.000.- (veintisiete mil pesos) por mes a cada trabajador, que no ocupe casa de propiedad de la Empresa o que no reciba en subsidio la asignación de arriendo.

"Este valor es al 1º de diciembre de 1992 y se reajustará en el mismo porcentaje y fecha que los sueldos base.

De la cláusula transcrita se desprende que la Empresa pagará un Bono Habitacional de \$ 27.000 por mes, a cada trabajador que no ocupe casa de propiedad de la Empresa, o que no reciba asignación de arriendo, bono que para los efectos de su reajustabilidad en relación a porcentaje y fecha es asimilado al sueldo base.

Precisado lo anterior, es del caso señalar que el artículo 172, inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pago por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización por años de servicio, debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º el artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social de cargo del trabajador.

De la misma norma se colige, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de navidad.

En la especie, el beneficio por el cual se hace la consulta, denominado Bono Habitacional, de acuerdo a la cláusula tercera del contrato colectivo que lo contempla, reúne los requisitos necesarios para que proceda considerarlo incluido en el concepto de última remuneración mensual a que alude el artículo 172, inciso primero, del Código del Trabajo, toda vez que participa del carácter de remuneración definida en el artículo 41, inciso primero, del mismo Código, su periodicidad de pago es mensual y guarda relación con la prestación de los servicios contractuales del trabajador. Asimismo, no se encuentra entre los estipendios que la norma legal excluye del cálculo de la indemnización ni procede asimilarlo a ninguno de ellos.

Todavía más, de la propia cláusula del contrato que establece el mencionado bono se deriva la intención de las partes de asemejarlo al sueldo, aun cuando sea para efectos de su reajustabilidad.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el beneficio denominado Bono Habitacional, pactado en el contrato colectivo de 1º de diciembre de 1992, celebrado entre la Empresa Industria ... S.A. Planta ..., y sus trabajadores, procede incluirlo en el concepto de última remuneración mensual para los efectos del cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y del mes por año de servicio.

CHOFERES DE LOCOMOCION COLECTIVA URBANA. JORNADA DE TRABAJO. INACTIVIDAD LABORAL POR DESPERFECTO DEL VEHICULO. REMUNERACION. IMPROCEDENCIA DE JORNADAS DE 48 HORAS SEMANALES PARA DOS EMPLEADORES DISTINTOS.

7.467/351, 22.12.94.

- 1) **El personal de choferes de locomoción colectiva urbana está afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse –opcionalmente– por turnos pactados de acuerdo al artículo 26 del mismo cuerpo legal.**
- 2) **La inactividad laboral por desperfecto mecánico del vehículo constituye una situación de hecho que debe ser analizada y resuelta en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo, remunerándose, en su caso, en conformidad a lo pactado por las partes expresa o tácitamente y, a falta de pacto, según el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.**
- 3) **Resulta contrario a derecho que un chofer de locomoción colectiva urbana cumpla jornadas ordinarias de 48 horas semanales para dos empleadores distintos, porque esta situación involucraría transgresión a normas de orden público establecidas para la seguridad del tránsito público.**

Fuentes: Artículos 22, 25, 26 y 28 del Código del Trabajo; Resolución exenta N° 1719, de 1990, de esta Dirección.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3627/215, de 22.07.93, y 1268/071, de 07.03.94.

El Señor Director Regional del Trabajo de Valparaíso ha hecho llegar una presentación del abogado de la Asociación Gremial de Propietarios de Buses..., en la cual se consulta por la jornada de trabajo de un conductor de locomoción colectiva urbana; asimismo, se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de que se le conceda a este personal su remuneración cuando el autobús se encuentre inmovilizado por desperfecto mecánico; y, por último, plantea si es posible legalmente que un conductor de locomoción colectiva urbana tenga contrato de trabajo con dos empleadores distintos y desempeñe una jornada ordinaria para cada uno de ellos, en circunstancias de que no podría cumplirse con el descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno.

1) Respecto a la primera consulta formulada, en orden a la jornada de trabajo del personal de choferes de la locomoción colectiva urbana, conforme a las reglas generales aplicables en la especie, el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

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

Complementa lo anterior el artículo 28 del mismo cuerpo legal, al prescribir:

"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

"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".

Sin perjuicio de las normas generales precedentes, el Código contempla normas especiales aplicables, en particular y opcionalmente, al personal que se desempeña en el transporte urbano colectivo, y así, el artículo 26 del Código del Trabajo establece:

"Si en el servicio de transporte urbano colectivo de trabajadores, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas".

Así, conforme a este precepto, las partes libremente pueden acogerse a un sistema de turnos para cumplir la jornada ordinaria semanal, que no debe exceder de cuarenta y ocho horas, y en turnos que a su vez no podrán exceder de ocho horas de trabajo diarias con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. El acuerdo debe comprender un sistema de distribución de las horas de trabajo en que los choferes no manejen más de cuatro horas continuas.

En todo caso, es útil recordar, que deberá darse cumplimiento a la Res. Ex. N° 1719, de 1990, de la Dirección del Trabajo, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana, debiéndose tener presente muy especialmente su artículo 9° que, en lo que interesa, establece:

"La jornada de trabajo se iniciará con el registro en la respectiva planilla de ruta de la hora de presentación del chofer de la respectiva garita o terminal y concluirá con el registro de su última llegada".

2) En relación a la segunda consulta formulada sobre el derecho a remuneraciones en el caso de que el autobús se encuentre inmovilizado por desperfecto mecánico, el Ord. N° 3627/215, de 22 de julio de 1993, de esta Dirección, trata pormenorizadamente esta situación.

3) Sobre la posibilidad de que un conductor de locomoción colectiva urbana tenga contrato con dos empleadores distintos y, en particular, si una situación de esta especie sería compatible con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno, esta Dirección debe manifestar en primer término, que el artículo 26 del Código del Trabajo –transcrito a propósito de la primera consulta formulada– establece el referido descanso mínimo atendidas razones que la Dirección del Trabajo a través de su labor interpretativa ha tenido oportunidad de precisar y calificar jurídicamente.

En efecto, en una similar situación referida al artículo 25 del Código del Trabajo, sobre jornada y descanso del personal de locomoción colectiva interurbana, esta Dirección dejó establecido en su Ord. N° 1268/071, de 7 de marzo de 1994, que:

"b) Los descansos a bordo, si bien no forman parte de la jornada representan tanto un derecho como una obligación del conductor en el sentido de tomarlos o hacerlos efectivos, en razón de constituir tiempo que, –por tener un preciso sentido laboral, cual es el de reponer energías para el siguiente tiempo de conducción–, son de naturaleza vinculante para las partes.

En consecuencia, el no otorgamiento del descanso por parte del empleador, como el no hacerlo efectivo por el trabajador, representarían graves faltas a la ley y al contrato de trabajo.

Lo mismo cabe establecer respecto de los descansos o esperas en tierra, entre turnos laborales, y en particular respecto del reposo mínimo de ocho horas, después de cumplirse la respectiva jornada a bordo.

Ahora bien, la reposición de energías para el siguiente tiempo de conducción a que alude este pronunciamiento, es una finalidad normativa a la que también aspira el mencionado artículo 26 del Código del Trabajo, al consignar un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno, y además, al prescribir que los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas.

Teniendo, en consecuencia, estas disposiciones legales el carácter de normas de orden público, desde que las partes contratantes no pueden libremente disponer de estas modalidades de jornada y descanso por responder éstas al adecuado resguardo de la seguridad en el tránsito público, no resulta conforme a derecho el desempeño de choferes de locomoción colectiva urbana en jornadas ordinarias de 48 horas semanales para dos empleadores distintos, puesto que, en una situación de esta índole, inevitablemente se verían burladas las finalidades que el legislador se propuso al sancionar el mencionado artículo 26, tantas veces aludido.

Por tanto, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y razonamientos hechos valer, cúpleme informar a Ud. informar que:

- 1) El personal de choferes de locomoción colectiva urbana está afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse –opcionalmente– por turnos pactados de acuerdo al artículo 26 del mismo cuerpo legal.
- 2) La inactividad laboral por desperfecto mecánico del vehículo constituye una situación de hecho que debe ser analizada y resuelta en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo, remunerándose, en su caso, en conformidad a lo pactado por las partes expresa o tácitamente y, a falta de pacto, según el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.
- 3) Resulta contrario a derecho que un chofer de locomoción colectiva urbana cumpla jornadas ordinarias de 48 horas semanales para dos empleadores distintos, porque esta situación involucraría transgresión a normas de orden público establecidas para la seguridad del tránsito público.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

7.611/354, 28.12.94.

Niega autorización a la Empresa... Ingeniería Térmica para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del dependiente Sr. N.N.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º y 38, inciso final.

Se ha solicitado a esta Dirección autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos para el Sr. N.N., dependiente de la

Empresa... Ingeniería Térmica que se desempeña en labores de administración en la faena de construcción de una sala eléctrica en el yacimiento Mina... de la Compañía Minera..., ubicada en la Cordillera de Los Andes, a 4.200 mts. sobre el nivel del mar, a 180 kms. del centro urbano más cercano, que es la ciudad de Vicuña y, a 240 kms. de La Serena, aproximadamente.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final, prescribe:

"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 precedentemente transcrito se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada el Director del Trabajo puede autorizar sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las disposiciones contenidas en los incisos anteriores del comentado precepto legal.

Como es dable apreciar el sistema previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo constituye una excepción a la forma de distribución de la jornada semanal y de los descansos.

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, tales como los límites que la ley consigna para la duración de la jornada en el inciso 1º artículo 22 del Código del Trabajo, que es de 48 horas semanales.

En la especie, si bien podría estarse en presencia de un caso calificado que pudiera importar la inaplicabilidad de los sistemas normales de distribución de la jornada de trabajo y del descanso semanal compensatorio, no es menos cierto que el sistema solicitado contiene una jornada que excede los máximos legales sobre la materia, razón por la cual no resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

En efecto, el sistema requerido implica laborar jornadas que exceden el máximo de 48 horas semanales que establece el citado inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, vulnerando, por ende, la referida disposición legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que se niega autorización a la Empresa... Ingeniería Térmica para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del dependiente, Sr. N.N.

PROFESORES. REMUNERACION CORRESPONDIENTE A RECUPERACION DE HORAS NO LABORADAS.

7.612/355, 28.12.94.

A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Comunal de Desarrollo de... les asiste el derecho a percibir, por la recuperación de horas no laboradas el día 18 de mayo de 1994, como consecuencia de una paralización de actividades, la remuneración convenida en el contrato de trabajo o la que se pacte al efecto y sobresueldo, si procediere.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º. D.F.L. N° 5, de 1992, Ministerio de Educación, art. 2º, inc. 2º. Estatuto Docente, art. 52, inc. 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5283/123, de 30.07.90;152/3, de 10.01.94 y 5425/258, de 13.09.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación, que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Comunal de Desarrollo de les asiste el derecho a percibir remuneración por las horas realizadas con el objeto de recuperar el tiempo no laborado a consecuencia de una paralización de actividades.

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

El artículo 7º del Código del Trabajo, aplicable al caso en consulta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, inciso 1º del Estatuto Docente, prevé:

"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 desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Tratándose del empleador, sus obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y en pagar por dicho servicio la remuneración acordada, en tanto que para el trabajador, su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado.

Frente a lo expresado, cabe señalar que la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 5283/123, de 30.07.90, ha sostenido que toda prestación de servicios efectuada por un trabajador, otorga a éste el derecho de percibir por dichos servicios una determinada remuneración, la cual debe ser pagada por el empleador.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada, los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Comunal de Desarrollo de..., realizaron, el día 18 de mayo de 1994, una paralización de actividades convocada por el Directorio Nacional del Colegio de Profesores.

Ante tal situación la empleadora procedió a descontar del monto de las remuneraciones de los respectivos docentes el tiempo no laborado por los mismos a causa de dicho paro, lo que se ajustó a derecho conforme con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 6350/294, de 04.11.92 y 4455/202, de 01.08.94.

Aparece, asimismo, de lo informado por el recurrente, que la Corporación ha decidido efectuar la recuperación de clases en el transcurso del año lectivo y con los mismos docentes que estuvieron involucrados en la paralización.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta planteada acerca de si dichas horas de recuperación deben ser remuneradas, cabe señalar que, si se considera, por una parte, que en la especie la empleadora descontó a los docentes el valor correspondiente al tiempo no laborado por causa de la paralización de actividades y, por otra, que de conformidad con la doctrina de esta Dirección, toda prestación de servicios del trabajador debe ser remunerada, posible es convenir que a los docentes de que se trata les asiste el derecho a percibir por las horas laboradas con el objeto de recuperar el tiempo en que no prestaron servicios, por la causa señalada, la remuneración convenida en el contrato o la que se acuerde al efecto, y sobresueldo si con ello se excediere la jornada pactada.

Con todo, necesario es hacer el alcance que, para que tenga lugar dicha recuperación se requerirá previamente el consentimiento de los docentes, atendido que de conformidad con la norma del artículo 2º, inciso 2º del D.F.L. N° 5, de 1992, del Ministerio de Educación, corresponde al sostenedor asumir ante el Estado la responsabilidad de mantener en funcionamiento el establecimiento educacional, no encontrándose, por ende, obligado el docente a recuperar las horas no laboradas por determinadas causas.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictámenes N°s. 5425/258, de 13.09.94 y 152/3 de 10.01.94.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Comunal de Desarrollo de... les asiste el derecho a percibir, por la recuperación de horas no laboradas el día 18 de mayo de 1994, como consecuencia de una paralización de actividades, la remuneración convenida en el contrato de trabajo o la que se pacte al efecto y sobresueldo, si procediere.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1. Ordenes de Servicio.

11, 06.12.94.

Depto. Estudios

Actualización de deudas laborales.

Con el propósito de simplificar el mecanismo de cálculo del valor de los reajustes e interés máximo convencional para operaciones reajustables que establece el artículo 63 del Código de Trabajo para las deudas laborales, la Dirección del Trabajo ha resuelto preparar mensualmente una Tabla de Índices Diarios para ser usada en todas las Inspecciones del país.

De este modo, lograremos una importante economía de tiempo al prescindir de la forma de cálculo tradicional que se ejemplifica en Boletín N° 2 (P. 49), tratándose de reajustes, y N° 14 (p. 27), en el caso de la aplicación de intereses.

Para mayor facilidad incluso se ha dispuesto su incorporación en un programa computacional que en diskette se ha comenzado a distribuir por la Oficina de Computación a todas las Oficinas que cuentan con equipos. Esta experiencia innovadora que beneficiará no sólo a quienes se desempeñen en áreas de fiscalización y comparendos, sino que a juzgados, trabajadores, empresarios y profesionales del ámbito laboral, ha sido posible gracias a la capacidad de nuestros propios funcionarios de una Inspección Comunal del Trabajo.

Este singular y trascendente aporte se agrega a la Tabla de Factores para Cálculo Simplificado del Valor de las Horas Extraordinarias de Trabajo que se instaurara por Of. Circ. N° 4 de 1987.

La tabla, fundamentos e instructivo para un uso eficaz de la misma se incluyen en esta misma edición del Boletín (P. 14).

2. Circulares.

173, 09.12.94.

Depto. Negoc. Colectiva

Informa sobre sentencia de Corte Suprema, que concluye que "La Inspección del Trabajo tiene atribuciones legales para pronunciarse acerca de la objeción formulada por la empresa en orden a excluir de la negociación colectiva en proceso, a ciertos trabajadores por la circunstancia de que ellos ya habían suscrito un convenio con el mismo empleador, que a la sazón estaba vigente".

Recientemente, con fecha 5 de septiembre de 1994, la Excelentísima Corte Suprema ha confirmado un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, el cual contiene una doctrina de primera importancia para el ejercicio de nuestras facultades, en materia de objeciones de legalidad, en el procedimiento de negociación colectiva.

La doctrina que contiene dicho fallo se resume en lo siguiente: "La Inspección del Trabajo tiene atribuciones legales para pronunciarse acerca de la objeción formulada por la empresa en orden a excluir de la negociación colectiva en proceso, a ciertos trabajadores por la circunstancia de que ellos ya habían suscrito un convenio con el mismo empleador, que a la sazón estaba vigente. Del tenor literal del artículo 331 del Código del Trabajo, queda claramente establecido que la Inspección del Trabajo no sólo puede, sino que debe emitir un pronunciamiento sobre aquella controversia cuyos extremos son: las observaciones del empleador al proyecto, y la reclamación de la parte dependiente".

El referido fallo se contiene en el Boletín N° 68 de la Dirección del Trabajo. La sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción se pronunció sobre el recurso de protección interpuesto en contra de una resolución del Inspector Comunal del Trabajo de Talcahuano, dictada en el procedimiento de objeciones de legalidad en un proceso de negociación colectiva.

En esta negociación el empleador observó la objeción de legalidad por la inclusión en la nómina del proyecto de contrato colectivo, de algunos trabajadores por afectarles un "convenio colectivo" vigente. De esta observación, la Comisión Negociadora reclamó ante la Inspección del Trabajo.

El Inspector Comunal del Trabajo de Talcahuano acogió la objeción de legalidad, declarando que dicho convenio colectivo no era tal, sino un contrato individual de efecto múltiple, no cumplía con un requisito sustancial de todo contrato o convenio colectivo, cual es, el de la voluntad colectiva, y en consecuencia, los trabajadores impugnados estaban habilitados para negociar colectivamente.

La resolución de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano se ajusta a los criterios que la doctrina de este Servicio ha venido reiterando y que el dictamen 992/050 de 16.02.94, en lo que a convenios colectivos se refiere, sistematizó.

Del fallo del citado recurso de protección destacamos a continuación sus principales connotaciones:

1. Tanto la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, como la de la Excelentísima Corte Suprema fueron pronunciadas por la unanimidad de sus miembros.
2. Pese a no pronunciarse sobre la cuestión de fondo motivo de la controversia, es decir sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo, reconoce la potestad de este Servicio para emitir pronunciamientos cuando la ley así lo dispone.
3. Confirma la legalidad de las resoluciones de los Inspectores del Trabajo al resolver objeciones de legalidad.
4. Demuestra que el recurso de protección no es la vía más adecuada para impugnar las resoluciones emitidas por los Inspectores del Trabajo, cuando éstas se verifican ceñidas al ámbito de su competencia.

A continuación reproducimos los principales aspectos de esta sentencia.

"2º. Que el proceso de negociación colectiva diseñado en los artículos 79 y siguientes de la ley 19.069, cuando el empleador formula observaciones al proyecto de negociación presentado por la parte dependiente, esta parte puede reclamar de ellas a la Inspección del Trabajo respec-

tiva. Y conforme al artículo 107 de la misma ley, actual 331 del Código del Trabajo, la Inspección debe pronunciarse sobre esa reclamación de las observaciones, resolviendo lo que estime procedente.

"3º. Que con el texto anteriormente citado queda claramente establecido que el funcionario recurrido no sólo puede, sino que debe emitir pronunciamiento sobre aquella controversia cuyos extremos son: las observaciones del empleador al proyecto, y la reclamación de la parte dependiente.

"El término "reclamación" que el texto legal emplea es un concepto más bien formal, pero indudablemente con él está designando a un instrumento con substancia, constituida por la respuesta con la posición o planteamiento de la parte dependiente, frente a la tesis del empleador.

"4º. Que el texto citado impone al funcionario el deber de "pronunciarse", es decir, emitir pronunciamiento, resolver, emitir su veredicto sobre la discordia planteada sin que se le impongan limitaciones o restricciones al emitir ese pronunciamiento, de modo que, al menos como principio, la conclusión que a este respecto emerge de la regla, es que su atribución es amplia".

"Ahora bien estando claro en el texto del artículo 107 ya citado que la Inspección del Trabajo recurrida debe pronunciarse sobre la controversia entre empleador y parte dependiente, es indudable que para ese efecto debe considerar, por una parte, los hechos atinentes y, por otra, las normas pertinentes y, al menos en el caso de que aquí se trata, parece inevitable que al realizar su cometido tenía que asignar significado a las expresiones legislativas, es decir, interpretar, y atribuir forma jurídica a ciertos conceptos aplicables o, al menos, tomarlos con cierta fisonomía, es decir, calificar. Impedir que despliegue esas actividades equivale a impedir que se pronuncie. Y la regla se lo impone.

"A este respecto, no es extraño que alguien proteste por entregarse a un órgano administrativo una tarea que encuentra en los tribunales su sede más segura (...), pero esa objeción no podría dirigirse ni a ese funcionario, quien sólo la obedece, ni a este tribunal, quien sólo la contempla. La ley así lo ordena.

"Sobre este capítulo conviene de inmediato puntualizar que aquí no se entrará a examinar la calidad sustancial de la resolución para concluir si es o no acertada. Y no es pertinente hacerlo porque de lo que se trata es de determinar si el funcionario recurrido podía o no pronunciarse como lo hizo y, atendido los planteamientos del recurso, si podía o no interpretar y calificar; pero no se trata de decidir sobre la calidad de esas actividades, de si interpretó bien o no, y de si calificó acertadamente o no, salvo lo dicho acerca del campo de su pronunciamiento y del carácter razonado o caprichoso de su cometido. Aquello es lo pertinente para este recurso. La calidad sustancial, salvo las prevenciones recién anotadas, podrán ser sometidas a examen donde corresponda según el procedimiento normal, ante el tribunal que corresponda y conforme a las normas del Código del Trabajo.

"10º. Que, desde otro punto de vista, el examen conduce a la trascendencia de las actividades desplegadas por el recurrido. También este cotejo procede debido a los términos propuestos por el recurrente.

"Efectivamente, cuando el funcionario resuelve incluir a ciertos trabajadores en el grupo de los que han de negociar colectivamente, es decir, cuando los declara habilitados para negociar, está prescindiendo de los convenios suscritos por ellos con anterioridad, y prescinde no por

omisión, sino porque, como expresa y lo explica, estima que carecen de la eficacia suficiente para estimarlos de aquellos convenios que inhabilitan para volver a negociar mientras rigen, y eso equivale, o, al menos produce los efectos de una existencia o nulidad. Y puede, asimismo, convenirse en que esa actitud es de la mayor trascendencia en el campo jurídico-negocial. Pero ante este cuadro de labor y consecuencia, ha de volver a tenerse presente la amplitud de la función que la ley le ha entregado al funcionario y la secuencia de recursos de que dispone quien se pretende afectado por aquella decisión".

175, 02.12.94.

Depto. Negoc. Colectiva

Deja sin efecto instrucciones que señala y reitera otras, sobre negociación colectiva.

1. Con el objeto de racionalizar nuestros recursos y en atención a que han desaparecido las razones que la justificaban, se dejan sin efecto las instrucciones contenidas en el punto II de la circular N° 94 del Departamento de Negociación Colectiva de agosto de 1993.

En consecuencia:

- a) Se deberá dejar de utilizar el "Formulario de negociación colectiva en proceso".
 - b) Termina la obligación de informar diariamente por vía telefónica de los proyectos de contrato colectivo recepcionados el día hábil inmediatamente anterior.
2. Se reitera la necesidad de dar estricto cumplimiento a las instrucciones contenidas en la O. de Serv. N° 22, de fecha 12 de noviembre de 1992, y en particular las referidas a "Eventos Conflicto Laboral".

Es decir, se deberá informar a la brevedad, en lo posible el mismo día, de cada uno de los eventos del conflicto laboral, votación de huelga, cualquiera sea su resultado, prórroga del inicio, cuando se ha hecho efectiva, etc.

180, 19.12.94.

Of. de Computación

Manual Curso Nivel Usuario. Sistema de Dictámenes.

Mediante esta circular la Oficina de Computación remitió a las Inspecciones del Trabajo, un manual Curso Nivel Usuario, el cual incluye información sobre el Sistema de dictámenes de la Dirección del Trabajo. Alguno de los tópicos que dicho texto trata se refieren a:

- Introducción a los sistemas de Recuperación de Información.
- Definiciones y estructura de una base de datos documental.
- Comandos básicos de operación y consulta en una base de datos documental.

- Desarrollo de una estrategia de búsqueda en la base de datos documental DICTO de dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Esta entrega tiene por objeto comenzar en forma simultánea con el monitoreo de pruebas remotas y también con la operación en línea del sistema de dictámenes.

3. Resoluciones exentas.

1.848, 07.12.94.

Depto. Estudios

Fijo valor del Boletín Institucional.

Lo dispuesto en el artículo único del D.L. N° 2.136 de 1978, sustituido por el artículo 83 de la ley N° 18.768;

Las facultades que me confiere el D.F.L. N° 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo;

El informe técnico elaborado por los departamentos Administrativo y de Estudios, y las resoluciones exentas N°s. 297/93, 146 y 800, de 1994, de esta Dirección, y

La resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- a) Que por resolución N° 4, de 1989, tomada de razón por la Contraloría General de la República, la Dirección del Trabajo dispuso la publicación de un boletín oficial.
- b) Que por resoluciones exentas N°s. 146 y 800, de 1994, se fijaron los valores vigentes del Boletín institucional,
- c) Que se requiere reajustar el valor de dicha publicación atendida la necesidad de financiar los gastos que ocasiona al Servicio.

Resuelvo:

- 1) Reajústase a \$ 4.800 (cuatro mil ochocientos pesos) el valor que se cobrará a los particulares por cada ejemplar del Boletín correspondiente a 1994.
- 2) Reajústase a \$ 48.000 (cuarenta y ocho mil pesos) el valor de suscripción anual por el año 1994 del Boletín de la Dirección del Trabajo, incluido el despacho por correo certificado.
- 3) Fijase en la suma de \$ 50.000 (cincuenta mil pesos) el valor de suscripción anual por el año 1995 del Boletín de la Dirección del Trabajo, incluido el despacho por correo certificado.

Por razones de control y adecuada programación de labores de impresión, custodia y distribución no se venderán ejemplares sueltos de la edición 1995.

- 4) Reajústase a \$ 3.800 (tres mil ochocientos pesos) el valor que se cobrará a los particulares por cada ejemplar correspondiente a 1993.
- 5) Reajústase a \$ 18.000 (dieciocho mil pesos) el valor de suscripción por el segundo semestre del año 1993 del Boletín de la Dirección del Trabajo, incluido el despacho por correo certificado.
- 6) Declárase que los valores que se recauden por estos conceptos, constituirán ingresos propios del Servicio.
- 7) Los valores expresados, incluyen el Impuesto al Valor Agregado (IVA).
- 8) Deróganse las resoluciones exentas N°s. 146 y 800, de 1994 de esta Dirección.

DEL DIARIO OFICIAL



- Ley N° 19.354. Modifica Régimen de Asignación de Zona para funcionarios que señala (artículos 1° y 7° del D.L. 249/74 y artículos 7° letra a) y 25 del D.L. 3.551/801).
- Ley N° 19.355. Otorga Reajuste de Remuneraciones a funcionarios del Sector Público, concede aguinaldo de navidad y otros beneficios de carácter pecuniario (Incluida en este Boletín).
- D.S. N° 1.704, de 24.08.94, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento para el ejercicio de las profesiones auxiliares de la Medicina, odontología y química y farmacia que indica.
- Resolución E-101-94, certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza existencia y aprueba estatutos de "Santa María Internacional S.A.", filial de A.F.P. Santa María S.A.
- Ley N° 19.356. Aprueba Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1995.
- Los artículos 17 y 18 de esta ley modifican la ley 18.834 que aprobó el Estatuto Administrativo (Boletín 51), como sigue:

"Artículo 17.- Sustitúyese, en el artículo 6° transitorio de la la ley N° 18.834, modificado por el artículo 17 de la ley N° 19.259, la referencia "1° de enero de 1995" por "1° de enero de 1996".

"Artículo 18.- Suspéndese, durante el año 1995, la aplicación de la letra d) del artículo 81 de la ley N° 18.834, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en cargos a contrata en el mismo servicio. Esta suspensión no regirá respecto de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad en el año 1994".
- D.S. N° 739, de 29.12.93, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba Reglamento de Seguridad para la distribución y expendio de gas de unidad.

El Título IV (artículos 12 al 15) se refiere al Reglamento Interno de Seguridad.
- Circular N° 48, de 06.12.94, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas a la Ley de la Renta, por la ley N° 19.347, en relación con el régimen de participación en las ganancias.

24

DICIEMBRE

- Ley N° 19.357. Permite adecuar el número de pensiones asistenciales y subsidios familiares a disponibilidades presupuestarias que señala.

30

DICIEMBRE

- D.S. N° 1.314, del Ministerio de Hacienda. Fija en 8,9% el porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre de 1994, las pensiones de regímenes previsionales.

- El texto principal del Decreto es el siguiente:

"Las pensiones de los regímenes previsionales a que se refieren los artículos 14 del decreto ley N° 2.448 y 2° del decreto ley N° 2.547, ambos de 1979, deberán ajustarse a contar del 1° de diciembre de 1994, en el siguiente porcentaje: 8,9%.

- El porcentaje de reajuste fijado en el inciso anterior, en lo que respecta a las pensiones afectas al sistema del artículo 2° del decreto ley N° 2.547, de 1979, deberá otorgarse con sujeción a lo establecido en la ley N° 18.694".

31

DICIEMBRE

- Ley N° 19.359. Otorga subvención extraordinaria a establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N° 5, de 1993.

DELEGADOS DE PERSONAL Y SINDICAL

DELEGADO DE PERSONAL

1. ¿Dónde se encuentra la reglamentación relativa al delegado de personal?

La reglamentación respectiva se encuentra contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo.

2. ¿Qué es el delegado de personal?

Es la persona encargada de servir de nexo o enlace entre los trabajadores que lo hubieren elegido, con el empleador y con las demás personas que se desempeñan en otros cargos de jerarquía en la empresa o establecimiento.

3. ¿Puede representar también a los trabajadores fuera de la empresa?

Así es, está facultado legalmente para representarlos ante las autoridades del trabajo.

4. ¿Qué requisitos debe reunir para ser elegido?

El delegado de personal debe reunir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical, los que están señalados en el artículo 236 del Código del Trabajo.

5. ¿Cuánto tiempo dura en funciones?

El delegado de personal dura 2 años en funciones y puede ser reelegido indefinidamente.

6. ¿Goza de fuero en razón de su cargo?

En efecto, el delegado de personal goza de fuero por todo el tiempo que se extienda su mandato y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo, salvo que éste tenga contrato a plazo fijo, por obra o servicio determinado, en cuyo caso el fuero lo amparará sólo durante la vigencia de su contrato.

7. ¿Qué obligación tienen los trabajadores que han elegido un delegado de personal?

Deben comunicar esta circunstancia por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva, el día hábil laboral siguiente al de la elección, acompañando una nómina con la individualización y firma de todos ellos.

8. ¿En qué empresas puede ser elegido?

Puede elegirse en aquellas empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos, de acuerdo al artículo 302 del Código del Trabajo.

9. ¿Qué trabajadores pueden elegir un delegado de personal?

Pueden elegirlo los trabajadores que no estén afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad lo permita, de acuerdo a la disposición citada en el número anterior.

10. ¿Qué significa esto, a modo de ejemplo?

Que si es posible constituir un sindicato de empresa con un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de trabajadores de la empresa, para elegir delegado de personal se exige el mismo número de trabajadores y el mismo porcentaje.

11. ¿Puede existir más de un delegado en la empresa o establecimiento?

Así es, si los trabajadores forman distintos grupos que cumplan los requisitos antes señalados puede haber más de un delegado de personal en la empresa o establecimiento.

DELEGADO SINDICAL

1. ¿Qué es un delegado sindical?

Es un trabajador que actúa en calidad de representante de aquellos dependientes de una empresa que se encuentran afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.

2. ¿En qué casos puede nombrarse un delegado sindical?

La ley contempla la designación de un delegado sólo en el evento de que los trabajadores de una empresa afiliados a las organizaciones citadas en el número anterior no hubieren logrado elegir un director en el sindicato respectivo.

3. ¿Qué número de trabajadores exige la ley para nombrar un delegado?

El número de trabajadores que se exige para tal efecto no puede ser inferior a ocho.

4. ¿Goza de alguna protección especial?

Así es, el delegado sindical goza de fuero laboral desde la fecha de su nombramiento y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo.

5. ¿Tiene derecho a permisos sindicales?

El delegado sindical tiene derecho a los permisos contemplados en los artículos 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

1.369, 29.11.94.

Deja sin efecto circular Nº 968 de 1986 e imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión acerca de la obligación de informar las irregularidades que indica.

1. En ejercicio de sus atribuciones legales, esta Superintendencia instruyó a las entidades de previsión sometidas a su fiscalización, mediante las circulares Nºs. 968, de 1986 y 1041, de 1987, a fin de que en cada caso que se detectara la comisión de delitos previsionales, fraudes, sustracción de recursos y otras irregularidades de esa naturaleza, procedieran a dar cuenta a este Servicio dentro del plazo de 48 horas, y posteriormente, en la forma y oportunidad que se indica en las circulares mencionadas.
2. Evaluados los resultados obtenidos y los efectos que se han derivado de la aplicación de las señaladas instrucciones, esta Superintendencia ha estimado conveniente dejar sin efecto la Circ. Nº 968, de 1986 e impartir en su reemplazo las instrucciones siguientes:
 - a) Las instituciones previsionales deberán informar a esta Superintendencia, en un plazo no mayor a 48 horas desde que se detecten las irregularidades, fraudes, comisión de delitos previsionales, robos, hurtos u otros hechos ilícitos de similar naturaleza, señalándose las medidas que se han adoptado.
 - b) Los hechos irregulares consistentes en pérdidas, extravíos, etc., que afecten a bienes corporales de su patrimonio, sólo se informarán a este Organismo, cuando tuvieren carácter delictual o excedan de un valor neto de 10 UTM, considerando el valor que tengan esos bienes según los registros contables y la referida unidad tributaria al 31 de diciembre del año anterior de detectados tales hechos, lo que se entenderá sin perjuicio de las investigaciones o sumarios administrativos que deban iniciarse para deslindar las responsabilidades administrativas pertinentes.
 - c) Una vez culminadas todas las gestiones realizadas a fin de solucionar los efectos producidos, las instituciones previsionales informarán a este Organismo, brevemente, acerca de los resultados obtenidos en los aspectos administrativo, financiero y judicial.
 - d) Sin perjuicio de lo que viene de señalarse en los apartados anteriores, las entidades fiscalizadas por esta Superintendencia deberán mantener un archivo separado de todo lo obrado en relación a cada caso de irregularidad detectada, sean o no de los señalados en las letras a) y b), tanto en sus aspectos judiciales como administrativos. Dicha documentación e informe podrán ser requeridos por esta Superintendencia en cualquier momento, en uso de sus atribuciones legales.

1.370, 01.12.94.

Límite de impondibilidad y fondos de solidaridad en regímenes previsionales del sector bancario. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas conferidas en la ley N° 19.350.

En el Diario Oficial del día 14 de noviembre de 1994, fue publicada la ley N° 19.350, que establece y modifica diversas normas en materia de seguridad social, entre otras, aquellas relativas a los límites de impondibilidad de las remuneraciones de ciertos imponentes y a las cotizaciones a que se encontraban afectas sus remuneraciones como también las pensiones. Considerando que la referida ley introduce modificaciones a la normativa aplicable por las Entidades fiscalizadas por esta Superintendencia, se ha estimado necesario señalar lo siguiente:

I. Límite de Impondibilidad

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 9° de la ley N° 19.350, a contar del 1° de marzo de 1994, el límite de impondibilidad de las remuneraciones (60 U.F.), establecido en el inciso primero del artículo 5° del D.L. 3.501, de 1980, se hará extensivo a los imponentes de la ex Caja Bancaria de Pensiones y de la ex Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile.

Cabe recordar que el D.L. N° 1.617, de 1976, exceptuó de la aplicación de los límites máximos de remuneraciones impondibles para el cálculo de las cotizaciones a enterar en los fondos de pensiones, retiro y enfermedad, establecidos en los D.L. N°s. 307 y 472, ambos de 1974, a los imponentes de las ex Cajas citadas, de modo que respecto de dichos fondos cotizaban sin límite de impondibilidad.

II. Fondos de Solidaridad

1. A partir del 1° de diciembre de 1994, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.350, se suprimen las cotizaciones señaladas en la columna 4 del inciso primero del artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980, destinadas al financiamiento de los respectivos Fondos de Solidaridad existentes en los regímenes previsionales ligados al sector bancario. Por consiguiente, a partir de las remuneraciones de diciembre de 1994, éstas no estarán afectas a tales cotizaciones.

Acorde con lo anterior, a contar de la misma fecha, esto es, 1° de diciembre de 1994, se suprime la letra c) del inciso segundo del artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980 y se deroga la letra c) del artículo 2° del D.F.L. N° 36, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establecían el destino de las cotizaciones contempladas en la columna 4° del aludido artículo 1° del D.L. N° 3.501, de 1980, esto es, las destinadas al financiamiento de los respectivos Fondos de Solidaridad.

2. El artículo 11 de la Ley N° 19.350 dispone la derogación de la norma contenida en el N° 3 del inciso primero del artículo 22 del D.F.L. N° 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda, relativa al porcentaje a descontar de las pensiones de jubilación y montepío que otorgue la ex Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, para el Fondo de Solidaridad, Asistencia Médica y Bienestar General. Esta derogación surte efectos a partir del 1° de diciembre de 1994.

3. Cabe tener presente que la supresión de las cotizaciones destinadas al financiamiento de los respectivos Fondos de Solidaridad no implica la extención de los mismos, ya que estos últimos subsisten con los recursos con que cuentan actualmente, debiendo el Instituto de Normalización Previsional, por tanto, continuar otorgando los beneficios que procedan de acuerdo a las normas que los rigen.

1.371, 01.12.94.

Prestaciones familiares. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 19.350 a las normas contenidas en la ley N° 18.987.

En el Diario Oficial del día 14 de noviembre de 1994, se publicó la ley N° 19.350 que establece y modifica diversas normas de Seguridad Social. En relación a aquellas que inciden en el artículo 2° de la Ley N° 18.987, esta Superintendencia en uso de sus atribuciones ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones a las entidades que participan en la administración del Sistema Unico de Prestaciones Familiares:

1. El artículo 13 N° 1 de la ley N° 19.350 modificó el inciso primero del artículo 2° de la ley N° 18.987, estableciendo que tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, para los efectos de la determinación del ingreso mensual para fijar el monto de la asignación familiar, deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

Con esta modificación se ha dado solución al problema que presentaban los citados trabajadores, en cuanto a que los ingresos del primer semestre del año, que es el período que se considera con carácter general para los demás trabajadores, no reflejaba en su caso el real nivel de ingreso durante el año.

2. Acorde con la modificación anterior se reemplazó en el inciso segundo del artículo 2° de la ley N° 18.987, la palabra "semestre" por "período".
3. Tal como señala el citado artículo 13 de la ley N° 19.350, las modificaciones rigen a partir del 1° de julio del presente año. Por ende, respecto de los beneficiarios de asignación familiar que se encuentren en la situación descrita, deberá determinarse el nuevo valor de la asignación familiar que les corresponde a contar de julio del año en curso, efectuando la reliquidación pertinente, conforme al nuevo sistema de cálculo del ingreso mensual, es decir, considerando el ingreso promedio del período julio de 1993 a junio de 1994.

En el evento que de la reliquidación resultaren diferencias a favor del trabajador, ellas deberán pagarse a éste en el mes más próximo. Si la diferencia resultare a favor del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, se deberá solicitar la devolución al beneficiario, en cuyo caso, si amerita la situación, podrá aplicarse las normas establecidas en el artículo 3° del D.L. N° 3.536, de 1980.

Por otra parte, aquellos trabajadores que no hubieren tenido derecho al pago del beneficio a partir del 1° de julio del presente año por tener en el primer semestre de 1994, un ingreso mensual

superior a \$ 277.000.- y que conforme a la nueva forma de cálculo del ingreso mensual, les corresponda tal beneficio, tendrán derecho a solicitar que se les paguen los valores correspondientes.

Solicito a Ud. dar amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.372, 01.12.94.

Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 9.350 a los regímenes de pensiones asistenciales y de asignación por muerte.

En el Diario Oficial del día 14 de noviembre de 1994, se publicó la ley N° 19.350 que establece y modifica diversas normas de Seguridad Social. En relación a aquellas que inciden en los regímenes de Pensiones Asistenciales y de Asignación por Muerte esta Superintendencia en uso de sus facultades ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

I. Revisión de las Pensiones Asistenciales

1. El artículo 3° N° 1 de la citada ley modificó el inciso cuarto del artículo 1° del D.L. N° 869, de 1975 suprimiendo la obligación de los beneficiarios de acreditar cada tres años la vigencia de los requisitos habilitantes para ser titulares de pensión asistencial y eliminando la norma que establecía que si a raíz de la revisión se resuelve mantener el beneficio, éste se considera como una nueva pensión asistencial.

De esta manera, el aludido beneficio tiene el carácter de permanente, mientras su titular mantenga su condición de carente de recursos en los términos del inciso tercero del artículo 1° del D.L. N° 869, de inválido, en su caso, y dé cumplimiento a los demás requisitos legales.

Cabe hacer presente que los Sres. Intendentes mantienen su facultad de extinguir las pensiones asistenciales cuando se compruebe que sus beneficiarios no reúnen los requisitos recién indicados, extinción que no genera cupo para nuevos beneficios. Si se comprueba que mantienen los requisitos, en virtud de la modificación en análisis, los beneficiarios continuarán en el goce de la pensión, sin que sea menester incluirlos en el proceso de postulación. En efecto, las pensiones que deban mantenerse no se consideran como nuevos beneficios y, por ende, no se requiere de nuevos cupos para su mantención, a diferencia de lo que ocurría antes de la vigencia de la ley N° 19.350.

2. Acorde con la modificación señalada precedentemente, el artículo 3° N° 2 de la referida ley eliminó la norma que establecía que la extinción de la pensión asistencial por la causal de que el beneficiario no proporcionara los antecedentes relativos al beneficio que le requiriera el Intendente o la entidad pagadora del mismo, dentro del plazo y forma señalada en dicho precepto, se consideraba como una revisión del beneficio.
3. En armonía con las modificaciones señaladas en los dos puntos anteriores, el artículo 4° de la aludida ley reemplazó el artículo 7° transitorio de la ley N° 18.611, poniendo térmi-

no al sistema especial y transitorio de revisión que él establecía respecto de los beneficios concedidos con anterioridad al 1º de julio de 1987, y facultando a los Intendentes para revisar la mantención del cumplimiento de los requisitos.

A igual que lo señalado en el punto 1, en el evento que a raíz de las revisiones de las aludidas pensiones se resuelva extinguir el beneficio, éste se entiende eliminado del sistema y no genera cupo. En caso contrario, deberá mantenerse el beneficio, sin que se requiera de cupo para ello.

II. Asignación por Muerte

1. El artículo 3º N° 3 de la ley N° 19.350, agrega un nuevo artículo 12 al D.L. N° 869, estableciendo el beneficio de asignación por muerte en caso de fallecimiento de los pensionados asistenciales, en los términos establecidos en el D.F.L. N° 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión social.

Dicho beneficio asciende a un monto máximo equivalente a tres ingresos mínimos para fines no remuneracionales, vigentes a la fecha del fallecimiento del causante. Actualmente el monto máximo alcanza a \$ 116.352.

Tienen derecho al referido monto máximo el o la cónyuge, los hijos o los padres del causante, que hubieren efectuado los gastos del funeral. Si tales gastos fueren realizados por una persona distinta de las indicadas, sólo tendrá derecho al beneficio hasta la concurrencia del monto efectivo de su gasto, siempre que no exceda el máximo indicado. El saldo si lo hubiere quedará a disposición del o la cónyuge sobreviviente y a falta de éste, de los hijos o los padres del causante.

De acuerdo al inciso final del citado artículo 12, el Instituto de Normalización Previsional pagará este beneficio con cargo a los aporte fiscales que se contemplen anualmente en su Presupuesto, para cuyo efecto, los interesados deberán presentar ante dicho Organismo la solicitud respectiva.

El aludido Instituto, tan pronto reciba las solicitudes de asignación por muerte de que se trata, sin perjuicio de suspender el pago de las pensiones asistenciales, deberá comunicar a las respectivas Intendencias al fallecimiento de sus titulares, para los efectos que estas últimas emitan la resolución de extinción del beneficio.

2. Por su parte, el artículo 5º de la ley en análisis modificó la letra c del artículo 4º del citado D.F.L. N° 90, suprimiendo su frase final que excluía de la calidad de causante de la asignación por muerte, que dicho cuerpo legal establece, a los titulares de pensión asistencial del D.L. N° 869, de 1975.

III. Vigencia

Las modificaciones señaladas han entrado en vigencia desde la publicación de la ley N° 19.350, esto es, desde el 14 de noviembre de 1994.

Solicito a Ud. dar amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.373,01.12.94.

Subsidios por incapacidad laboral. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 19.350 a las normas que regulan los subsidios por incapacidad laboral y las de afiliación al régimen de prestaciones de salud.

En el Diario Oficial del día 14 de noviembre de 1994, se publicó la ley N° 19.350 que establece y modifica diversas normas de Seguridad Social. En relación a aquellas que se refieren al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene normas que regulan los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado; al artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, referente a la cotización de los subsidios por incapacidad laboral del Nuevo Sistema de Pensiones, y a la ley N° 18.469, sobre régimen de prestaciones de salud, esta Superintendencia en ejercicio de sus atribuciones ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones.

I. MODIFICA AL D.F.L. N° 44, DE 1978 Y AL D.L. N° 3.500, DE 1980, REFERENTES AL REGIMEN DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL.

1. Período Mínimo de cotizaciones de trabajadores que indica.

El artículo 1° N° 1 de la ley N° 19.350, modifica el artículo 4° del D.F.L. N° 44, reduciendo respecto de los trabajadores independientes contratados por día, sea por turnos o jornadas, de tres meses a un mes, el período mínimo de cotización, exigida para tener derecho a subsidio por incapacidad laboral, dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia médica. Para estos efectos, el mes de cotizaciones requerido, equivalente a 30 días con cotizaciones, puede completarse sumando los días con cotizaciones que registre el imponente en cada uno de los seis meses anteriores a la licencia médica.

En cuanto al período mínimo de afiliación que deben cumplir dichos trabajadores, se mantiene el mismo que con carácter general establece el referido artículo 4°, esto es, seis meses.

2. Cálculo del Subsidio en caso de accidentes.

Conforme a la modificación al inciso quinto del artículo 8° del D.F.L. N° 44, en caso de accidentes, sean comunes o del trabajo, si el trabajador no registra cotizaciones suficientes para enterar el período a incluir en la base de cálculo, deberá considerarse la remuneración mensual neta resultante de la establecida en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario. Con anterioridad, el referido artículo 8° señalaba que ello sólo era aplicable en caso de accidentes que no eran del trabajo.

3. Reajuste de los Subsidios de larga duración.

Por el N° 3 del artículo 1°, se sustituye el artículo 18 del D.F.L. N° 44, estableciéndose un mecanismo que permite que los subsidios por incapacidad laboral recuperen anualmente el poder adquisitivo, reajustándose en cada oportunidad que cumplan doce meses de duración ininterrumpida, cualquiera que sea el diagnóstico de la licencia que los

originen. Dicho reajuste es equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el último día del mes anteprecedente al de inicio del subsidio o del último mes considerado en el reajuste anterior, según corresponda, y el último día del mes anteprecedente a aquél en que comience a devengarse el reajuste.

A objeto de ilustrar el mecanismo de reajustabilidad antes señalado, a continuación se presenta el siguiente ejemplo:

Ejemplo 1

Supóngase el caso de un trabajador dependiente al que se le han otorgado licencias médicas continuadas desde el 24 de noviembre de 1993, cuyo subsidio diario asciende a \$ 3.028.

Transcurridos doce meses de vigencia ininterrumpido del subsidio, esto es, a contar del 24 de noviembre del presente año, el subsidio diario deberá reajustarse en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido entre el 30 de septiembre de 1993 y el 30 de septiembre de 1994.

En consecuencia se tiene:

$$\text{Factor de Reajuste: } \frac{\text{IPC Sep. 1994}}{\text{IPC Sep. 1993}} = \frac{238,94}{216,37} = 1,1043$$

$$\text{Sub. Diario Reajustado: } \$ 3.028 \times 1,1043 = \$ 3.343,82$$

Por lo tanto, a contar del 24 de noviembre de 1994 correspondería pagar un subsidio diario de \$ 3.343,82.

En virtud del inciso tercero del artículo 1º transitorio, los subsidios cuya duración a la fecha de vigencia de esta ley (que es el de su publicación) sea inferior a doce meses, quedan afectos a las normas de reajuste del artículo 18 del D.F.L. Nº 44, recién explicadas.

4. Reajuste de los Subsidios con 12 o más meses de duración al 14 de noviembre de 1994.

Por otra parte, el artículo 1º transitorio de la aludida ley, dispone que los subsidios vigentes a la fecha de su publicación, regidos por el D.F.L. Nº 44, que tengan a esa data una duración ininterrumpida de, a lo menos doce meses, se reajustarán en el 100% de la variación que haya experimentado el IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el 30 de junio del año en que se inició el subsidio y el último día del mes anterior al de publicación de esta ley.

Además, establece que para sus efectos, los subsidios originados en diferentes licencias médicas otorgadas sin solución de continuidad entre ellas, serán considerados como un solo subsidio, cualquiera que sea el diagnóstico que las hubiere originado.

El siguiente ejemplo permite apreciar la forma de reajustar este tipo de subsidios:

Ejemplo 2

Se paga un subsidio en forma ininterrumpida desde el 1º de abril de 1992, cuyo monto diario asciende a \$ 2.656,67.

Conforme al inciso primero del artículo 1º transitorio de la ley N° 19.350, dado que el subsidio tiene una duración superior a doce meses, corresponderá a reajustar su valor en el equivalente al 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de junio de 1992 y el 31 de octubre de 1994.

Por lo tanto, se tiene:

$$\text{Factor de Reajuste: } \frac{\text{IPC Oct. 1994}}{\text{IPC Jun. 1992}} = \frac{240,35}{183,55} = 1,3095$$

$$\text{Sub. Diario Reajustado } \$ 2.656,67 \times 1,3095 = \$ 3.478,91$$

En el evento que el subsidio determinado de \$ 3.478,91 continuara pagándose en forma ininterrumpida, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1º transitorio, corresponderá reajustar su valor cuando cumpla nuevamente doce meses de duración respecto del 1º de mes siguiente a la publicación de la ley, esto es, a contar del 1º de diciembre de 1995. Para tales efectos, deberá determinarse la variación del IPC entre el 31 de octubre de 1994 y el 31 de octubre de 1995.

5. Reajuste de las remuneraciones y rentas que sirven de base para las cotizaciones.

En armonía con el mecanismo de reajustabilidad establecido para los subsidios, el artículo 1º N° 4 y el 2º N° 1 de la citada ley, han modificado el inciso segundo del artículo 22 del D.F.L. N° 44 y el penúltimo inciso del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, estableciendo que la remuneración o renta imponible que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones que deben efectuarse durante los períodos en que el trabajador –afecto al Antiguo Sistema de Pensiones o al Nuevo Sistema de Pensiones– esté en goce de subsidio por incapacidad laboral, se reajustarán en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo.

Por lo tanto, en el caso del subsidio del ejemplo 1, que se inició el 24 de noviembre de 1993, corresponderá reajustar a contar del 24 de noviembre de 1994, el monto de la remuneración sobre la base de la cual se calcularán las cotizaciones previsionales, en este caso, las de octubre de 1993, en el mismo porcentaje en que se reajustó el subsidio diario. De esta norma, supuesto que la remuneración del mes de octubre de 1993 fue de \$ 120.000 y dado que el factor de reajuste aplicado al subsidio fue de 1,1043, la nueva remuneración mensual que deberá considerarse para determinar las cotizaciones previsionales es de \$ 132.516 (\$ 120.000 x 1,1043). Por consiguiente, la remuneración diaria reajustada sobre la cual deberán determinarse las cotizaciones a contar del 24 de noviembre de 1994, ascenderá a \$ 4.417,20.

6. Aplicación de la ley N° 17.322 a entidades pagadoras de subsidios.

Con el reemplazo del inciso tercero del artículo 22 del D.F.L. N° 44, la declaración y pago de las cotizaciones de los subsidios, que deben efectuar las entidades pagadoras de subsidio, han quedado afectas a las normas de la ley N° 17.322.

Se hace presente que esta modificación sólo se efectuó respecto de las normas aplicables a los imponentes del Antiguo Sistema de Pensiones, ya que en el Nuevo Sistema el artículo 19 del D.L. N° 3.500 ya hacía aplicable las disposiciones sobre declaración y pago de las imposiciones a las cotizaciones de los subsidios.

II. MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.469, SOBRE REGIMEN DE PRESTACIONES DE SALUD.

1. Extensión de la afiliación.

El artículo 14 de la ley N° 19.350 modifica el artículo 5° de la ley N° 18.469, extendiendo la calidad de afiliado para acceder a las prestaciones médicas de dicha ley, a los trabajadores contratados por obra o faena y a los contratados diariamente por turno o jornada durante los doce meses siguientes a aquel correspondiente a la última cotización. Para tales efectos, los primeros trabajadores citados, esto es, los contratados por obra o faena determinada deberán acreditar que han efectuado cotizaciones, al menos, durante cuatro meses dentro de los últimos doce meses calendario. Los segundos, es decir, los contratados por turnos o jornadas, deberán acreditar, al menos, sesenta días de cotizaciones en el mismo período de doce meses calendario ya señalado.

2. Cálculo del ingreso mensual de los trabajadores con ingreso variable.

El artículo 14 N° 2 de la ley ha modificado el artículo 33 de la ley N° 18.469, ampliando de tres a doce meses, el período a considerar para determinar el ingreso mensual para los efectos del financiamiento de las prestaciones de salud en el caso de los trabajadores que perciben ingresos variables, como los comisionistas, trabajadores eventuales o transitorios. Además hizo extensiva esta norma a los trabajadores contratados para determinada obra o faena.

III. VIGENCIA.

Atendido que la ley N° 19.350 no establece una fecha especial de entrada en vigencia respecto de las normas analizadas, ellas rigen desde su publicación en el Diario Oficial, esto es, desde el 14 de noviembre de 1994.

IV. Agradeceré a Ud. dar difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.375, 07.12.94.

Subsidio de cesantía. Imparte instrucciones sobre nuevos montos fijados por la ley N° 19.355 a contar del 1° de enero de 1995.

En el Diario Oficial del día 2 de diciembre de 1994, se publicó la ley N° 19.355, cuyo artículo 7° fijó nuevos montos para el subsidio de cesantía a contar del 1° de enero de 1995, sustituyendo los valores fijados en los artículos 46 y 64 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1. Monto del Subsidio.

Los nuevos valores fijados son los siguientes:

- a) Primeros 90 días: \$ 15.620.- por mes,
- b) Entre los 91 y los 180 días: \$ 10.414.- por mes,
- c) Entre los 181 y los 360 días: \$ 7.810.- por mes.

2. Vigencia.

Conforme a lo señalado en el aludido artículo 7º, los nuevos valores rigen a contar del 1º de enero de 1995 y atendido que la ley no estableció excepciones al respecto, los nuevos montos deben aplicarse a todos los subsidios que se devenguen a partir de esa fecha.

Para tal efecto, debe tenerse presente que conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 64 del D.F.L. Nº 150, el subsidio de cesantía se devenga por cada día que el trabajador permanece cesante, de modo que no procede distinguir para estos efectos entre los subsidios concedidos con anterioridad al 1º de enero de 1995 y los que se otorguen con posterioridad a esa fecha.

Este organismo solicita a Ud. dar la mayor difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.376, 09.12.94.

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 1994, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979, modificado por la ley Nº 19.262.

1. En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. Nº 2.448 y 2º del D.L. Nº 2.547, ambos de 1979, modificados por la ley Nº 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizadas por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el índice de precios al consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que al 30 de noviembre de 1994, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste de pensiones sin que el índice alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 1994, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. Nº 2.448 y 2º del D.L. Nº 2.547,

ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 1994, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26, 27 de la ley N° 15.386, artículo 30 del D.L. N° 446 de 1974 y artículo 39 de la ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el índice de precios al consumidor entre el 30 de noviembre de 1993 y el 30 de noviembre de 1994, esto es, en un 8,9%.

2. Reajuste de Pensiones Mínimas.

En consideración a lo señalado precedentemente, corresponde aumentar en un 8,9% los montos unitarios de las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la ley N° 15.386, artículo 30 del D.L. N° 446, de 1974, y artículo 39 de la ley N° 10.662. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 1994, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

En los cuadros adjuntos, se señalan los valores de las pensiones mínimas y especiales que regirán a contar del 1° de diciembre de 1994. También aparece indicado el monto básico de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975.

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados en las tablas adjuntas son de aplicación general ya no corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la ley N° 18.754.

3. Reajuste de Pensiones Asistenciales.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 1994, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la ley N° 16.464, las que conservarán el resto del presente año el valor vigente a noviembre último. Asimismo, el valor unitario inicial de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869 que se concedan en el futuro seguirá siendo el fijado en el artículo 5° de la ley N° 19.307, esto es, \$ 15.967 mensuales.

4. Límite Máximo Inicial de las Pensiones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 1994 será de \$ 525.622.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

9.057, 19.08.94.

Informa respecto a la conveniencia de que se presente una solicitud de pensión de invalidez, y otras materias accesorias.

Se ha expuesto cierta situación previsional en términos que, estando afiliada una persona a este Sistema Previsional y habiendo cumplido 56 años de edad, padece desde enero de este año de una seria enfermedad, de la cual se encuentra en tratamiento, todo lo cual le impide trabajar.

En el sentido anotado se solicita orientación respecto a si en este caso es aconsejable, requerir una pensión por invalidez total o de una vejez anticipada, y en el primer caso, si debe pedirla la afiliada o su médico tratante.

En otro orden se requiere que se informe como se puede dejar, en caso de fallecimiento, los fondos acumulados a los hijos solteros, y por último, cómo debe procederse para retirar un desahucio de la ex Caja de Previsión de Empleados Públicos.

A este respecto se informa lo siguiente:

En primer término y en relación al tipo de pensión que corresponde solicitar, lo más propio resulta en este caso que se solicite una pensión de invalidez, toda vez que la afiliada ha estado cotizando en la Administradora en que se encuentra afiliada, entre otros, para cubrir a través de una Compañía de Seguros, el riesgo de invalidez, lo cual significa en términos simples que al hacerse acreedora de una pensión por esta causa, aquella será, durante los tres primeros años financiada sin hacer uso de los fondos previsionales que se hubieren acumulado y al cabo de los mismos tres años, y al confirmarse el estado de invalidez, la pensión será financiada con los fondos y el aporte que le corresponda efectuar a la Compañía de Seguros respectiva, a fin de garantizar pensiones aproximadas al 70% del promedio de los ingresos de los últimos diez años.

Todo lo anterior no ocurre en el caso de solicitarse una pensión de vejez anticipada, situación en la cual las pensiones, en ausencia de siniestro invalidez, se financian exclusivamente con el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual.

Ahora bien, si la opción fuere la de solicitar una pensión de invalidez, como todo parece aconsejar, ella debe ser solicitada por la afiliada firmando el formulario correspondiente en las oficinas de la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra incorporada, oportunidad en la cual se podrá acompañar, si se desea, los certificados médicos que den cuenta de la patología y tratamientos, los que sin embargo no resultan indispensables, dado que la Comisión Médica Regional correspondiente, dependiente de la Superintendencia, debe someter a algunos exámenes de rigor a la afiliada a fin de determinar el grado de su invalidez.

Respecto a lo anterior, cabe hacer presente que la sola presentación de la solicitud no confiere el derecho a la pensión de invalidez, sino que aquélla se devenga como consecuencia de

un dictamen de invalidez emitido por la Comisión Médica a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, que otorgando tal derecho, se encuentre ejecutoriado.

En cuanto a que en caso de fallecimiento, el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual pueda quedar en poder de los hijos solteros, debe considerarse en primer lugar, el conservar el dominio de dichos fondos.

Dicho de otro modo, el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones contempla pensiones en distintas modalidades a elección del afiliado. En una de ellas –el Retiro Programado– se mantiene el saldo en la cuenta de la Administradora y con cargo a él se pagan las pensiones, conservando el afiliado el dominio sobre sus fondos previsionales. Por el contrario, bajo la modalidad de Renta Vitalicia, el afiliado se desprende del dominio del saldo de su cuenta de capitalización individual, y lo transfiere a una Compañía de Seguros, a cambio de una pensión vitalicia para sí, y para sus beneficiarios de pensión, en tanto aquéllos detenten esta calidad.

Ante el eventual fallecimiento de un afiliado pensionado en la modalidad de Retiro Programado, procede pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios, señalados en los artículos 5º a 10 del D.L. N° 3.500, de 1980.

En ausencia de estos beneficiarios, según lo dispone el inciso quinto del artículo 66 del D.L. N° 3.500, de 1980, el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado, incrementa la masa de bienes del difunto.

En este sentido si el afiliado quisiera dar un destino especial a los fondos que constituyan herencia beneficiando a determinadas personas, debe al efecto otorgar testamento, pues en su ausencia se aplicarán las disposiciones de la sucesión intestada, de acuerdo a las reglas del Código Civil.

Finalmente y en lo que se refiere a la forma de retirar fondos de desahucio, de la ex Caja de Previsión de Empleados Públicos, y desconociendo este Organismo importante información de hecho sobre la particular situación en relación a tal beneficio, resulta aconsejable que al respecto se efectúe una presentación a la Contraloría Regional respectiva, adjuntando una copia de las últimas liquidaciones de sueldo, habida consideración a que según lo dispone la Res. N° 55, de 24 de enero de 1992, de la Contraloría General de la República, ésta constituye la instancia superior en esas materias, al estar aquella –el desahucio–, sometida al trámite de Toma de Razón.

9.058, 19.08.94.

Procedencia de devolver fondos previsionales a título de herencia, sólo bajo circunstancias que indica.

Se ha expuesto las dificultades que ha tenido en cierta A.F.P. un presunto heredero para obtener la devolución de los fondos previsionales acumulados por su padre, como afiliado fallecido.

Se señala que se ha solicitado a la A.F.P... la devolución de los fondos previsionales acumulados por el padre, pero que ésta se ha negado a acceder a dicha solicitud, argumentando que dichos fondos no constituyen herencia, ya que existe un hijo menor de 24 años, y que aun cuando se ha acreditado que actualmente no es estudiante en los términos señala-

dos en el artículo 8º del D.L. Nº 3.500, de 1980, puede adquirir esa condición, antes de que cumpla 24 años de edad, razón por la cual no se puede disponer de dichos fondos antes de que se dé tal circunstancia.

Al respecto, cabe señalar que previo requerimiento de este Organismo, la A.F.P... ha emitido un informe en el que señala los fundamentos que sostienen su negativa para devolver a título de herencia, los fondos previsionales acumulados por el afiliado fallecido, informe cuyo contenido es compartido por esta Superintendencia, toda vez que se ajusta a las disposiciones que sobre la materia se contienen en el D.L. Nº 3.500, de 1980, y a la interpretación que sobre ellas ha efectuado este Organismo.

En efecto, el artículo 8º del D.L. Nº 3.500, de 1980, señala que son beneficiarios de pensión de sobrevivencia los hijos mayores de 18 años y menores de 24 años de edad, siempre que sean estudiantes de cursos regulares de la enseñanza básica, media, técnica o superior. Agrega dicha disposición legal, que el hijo debe tener esa calidad, a la fecha del fallecimiento del causante o al cumplir los 18 años de edad.

Conforme a la norma legal mencionada, la calidad de beneficiario se adquiere con el solo hecho de ser estudiante al cumplir 18 años de edad o, a la fecha del fallecimiento del causante, y perdura esa calidad hasta cumplir 24 años de edad.

Ahora bien, en el evento de que al momento de impetrar el beneficio, el hijo no se encuentra estudiando, el derecho a percibir la pensión de sobrevivencia sólo se suspende, por cuanto se ha entendido de que el hijo puede volver a estudiar en cualquier momento antes de cumplir 24 años de edad, en cuyo caso la Administradora es responsable de tener los fondos previsionales para financiar dicha pensión.

En la situación que se comenta, la Administradora de Fondos de Pensiones... no ha podido acceder a la solicitud, por cuando no se le ha acreditado que un eventual beneficiario no era estudiante a los 18 años de edad, o a la fecha del fallecimiento del padre, y sólo se cuenta con una declaración jurada de que esa calidad no la tenía en enero de 1994.

En consecuencia, para acceder a los fondos previsionales acumulados a título de herencia, deberá acreditarse que el eventual beneficiario no era estudiante a la fecha en que su padre falleció, ni al cumplir 18 años de edad, circunstancias ambas, que se podrán acreditar con un certificado otorgado por el empleador en el que se señale su condición de trabajador en ese momento, o con una cartola de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que se encuentre incorporado, que dé cuenta de su condición de trabajador y del pago de sus cotizaciones previsionales.

9.678, 29.08.94.

Retiro de fondos previsionales a título de herencia por madre legítima del causante, casada en régimen de sociedad conyugal y separada de hecho, en circunstancia que indica.

Se ha solicitado que se informe sobre las gestiones que se deben realizar para que los fondos previsionales quedados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado fallecido de cierta A.F.P. puedan ser retirados por su madre legítima.

Se hace presente que la señora madre se encuentra separada de hecho de don..., quien en 1984 salió del país y desde esa época ignora su domicilio.

Requerida al efecto la A.F.P... ha informado, en síntesis, que de acuerdo con la documentación acompañada a esa Administradora para retirar los fondos previsionales del causante a título de herencia, sus herederos son sus padres legítimos casados en régimen de sociedad conyugal.

En estas circunstancias y conforme con lo dispuesto en el artículo 1749 del Código Civil, como el marido es el jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer, la A.F.P... dispuso que la herencia quedada debía girarse a nombre del marido, quien en esta situación percibe por sí y como administrador de los bienes de su mujer.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en primer término con manifestar que concuerda con el criterio adoptado por la A.F.P... por encontrarse ajustado a derecho.

Por lo tanto, este Organismo Fiscalizador estima que en la situación consultada, procedería que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 473, 477 en relación con los artículos 1758 y siguientes del Código Civil, la madre del afiliado fallecido sea nombrada curadora de los bienes de su marido ausente, y como por ese mismo hecho tendrá la administración extraordinaria de la sociedad conyugal, en tal calidad, la Administradora podría hacerle entrega a título de herencia de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de su hijo, todo ello sin perjuicio del derecho que el artículo 1762 del Código Civil, concede a la mujer para pedir la separación de bienes, en el caso que no se quisiera tomar sobre sí la administración de la sociedad conyugal.

10.326, 05.09.94.

Incremento de las pensiones de referencia de los hijos sin cónyuge con derecho o pensión a la fecha de fallecimiento de la causante.

Se ha solicitado una interpretación del artículo 58 del D.L. N° 3.500, de 1980, en lo que se refiere al derecho a acrecimiento en favor de los hijos, si al momento de producirse el fallecimiento de un causante, éste o ésta no tuviera cónyuge con derecho a pensión.

Se expresa, en síntesis, que cierta cónyuge falleció en la calidad de pensionada de invalidez en el Sistema bajo la modalidad de Renta Vitalicia, generando pensiones de sobrevivencia en favor de sus hijos con derecho a acrecimiento. Se agrega que en el mes de mayo de 1994, el hijo mayor cumplió 24 años de edad por lo que se le extinguió el derecho a pensión, y que la Compañía de Seguros, no distribuyó el 50% en los otros dos hijos beneficiarios de pensión y que dicho 50% debería obtenerse por el grupo familiar hasta que al último de los beneficiarios se le extinga el derecho.

En relación a la materia objeto de esta presentación esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

En primer término, es útil señalar que del tenor de la presentación se infiere que la señora... se pensionó por invalidez en el año 1988. Efectuado este alcance, debe precisarse que en la época en que se pensionó por invalidez la causante, el régimen de pensiones de invalidez causa-

das durante el período de afiliación activa, se regía por el Título V del D.L. N° 3.500 sustituido por la ley N° 18.646, a contar del 1° de enero de 1988, fecha en que entró en vigencia esta modificación legal y modificado posteriormente por la ley N° 18.964, cuyo texto es el que rige actualmente y es al que se hace referencia en la presentación.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en la letra f) del artículo 58 del D.L. N° 3.500, vigente a la época en que la afiliada se acogió a pensión de invalidez, la pensión de referencia para cada hijo que cumpla con los requisitos para ser beneficiario de pensión de sobrevivencia, es igual al 15% de la pensión de referencia del causante.

Debe tenerse presente que las pensiones de los hijos inválidos son vitalicias y la de los hijos no inválidos son temporales, hasta que cumpla 18 años de edad, o veinticuatro en el evento de acreditar estudios. Además, si al fallecimiento del afiliado, éste o ésta no tuvieron cónyuge con derecho a pensión, las pensiones de referencia de los hijos se incrementarán, distribuyéndose por partes iguales el porcentaje que le hubiere correspondido a beneficiario faltante, exceptuándose de dicho procedimiento, los hijos naturales con madre con derecho a pensión.

Ahora bien, en lo que respecta específicamente al derecho a acrecimiento, el inciso final del artículo 58 del D.L. N° 3.500, conforme a su texto modificado por la ley N° 18.646 disponía:

"Si al momento de producirse el fallecimiento de un causante, éste o ésta no tuvieron cónyuge con derecho a pensión, las pensiones de referencia de los hijos se incrementarán distribuyéndose por parte iguales el porcentaje establecido en la letra b) del inciso primero. De lo anterior se exceptúan los hijos que tuvieron una madre con derecho a pensión establecida en la letra d) precedente. En todo caso, las pensiones de referencia de los hijos inválidos no podrán ser superiores al quince por ciento de las pensiones de referencia del causante, una vez cumplidos los veinticuatro años de edad".

De la norma preinserta se infiere que el acrecimiento cuando no hay cónyuge sobreviviente con derecho a pensión, opera al momento de devengarse la pensión y como un derecho personalísimo respecto de cada beneficiario en la calidad de hijo, que en el evento de que la pensión del hijo sea de carácter temporal, se extingue respecto de cada uno de ellos conjuntamente con la pensión, y en el caso de los hijos inválidos, que es de carácter vitalicia, el acrecimiento se extingue cuando cumpla veinticuatro años de edad.

Tanto en el texto actual del artículo 58 sustituido por la ley N° 18.964 como de acuerdo con el que regía bajo la ley N° 18.646, que es el que se ha comentado en los párrafos precedentes, para los efectos que operara la redistribución del porcentaje de acrecimiento entre los beneficiarios en la calidad hijo no inválido al extinguirse el derecho a la pensión de alguno de ellos, la norma legal tendría que haber establecido expresamente ese derecho, ya que la pensión de referencia de los beneficiarios guarda relación directa con el capital necesario para financiar las pensiones del afiliado, sus beneficiarios y la cuota mortuoria, que en el caso de pensionado por invalidez, que es la situación objeto de consulta, se determinó cuando se le otorgó la pensión de invalidez a la causante.

En consecuencia sobre la base de la normativa legal citada y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con informar que el porcentaje en que se incrementaron las pensiones de sobrevivencia de sus hijos, se extingue respecto de cada uno de ellos conjuntamente con el derecho a la pensión.

J/1.656, 15.09.94.

Invalidez parcial y licencia médica. Situación de una afiliada.

Se ha expuesto la situación de una afiliada, dictaminada inválida parcial, inicialmente con fecha de devengamiento al día siguiente del término de la licencia médica vigente a la fecha en que quedó ejecutoriado el dictamen. Asimismo, se consulta en relación a la fecha de devengamiento de dicha pensión y si se encuentra cubierta por el seguro, considerando que las licencias médicas no generaron derecho a subsidio por incapacidad laboral.

Al respecto, puede manifestarse lo siguiente:

1. El artículo 31 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que las pensiones de invalidez se devengan a partir de la fecha de declaración de invalidez, la que corresponderá a la fecha de presentación de la solicitud.
2. Excepcionalmente, la citada norma establece que en el caso de trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral, las pensiones se devengarán desde el día siguiente al de término de la última licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen.
3. La normativa precedentemente citada tiene su fundamento en el artículo 12 del D.L. N° 3.500, que dispone que las pensiones de invalidez que establece el citado cuerpo legal son incompatibles con los subsidios por incapacidad laboral.
4. La afiliada de que se trata se encontraba con licencia médica durante el período de calificación de invalidez, inicialmente rechazada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –Compin– y, finalmente, aprobada por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin embargo, aquellas licencias no generaron derecho a subsidio, por cuanto, de acuerdo al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la involucrada no contaba con tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a fecha inicial de la licencia médica correspondiente.

De esta forma, al no haber percibido la afiliada subsidio por incapacidad laboral, no se configura la incompatibilidad establecida en el referido artículo 12 del D.L. N° 3.500.

5. En consecuencia, la situación planteada debe regirse por la regla general, correspondiendo que el devengamiento de la pensión se otorgue a la afiliada individualizada a contar de la fecha de la solicitud de Invalidez.
6. Por otra parte, en relación al derecho a la cobertura del seguro de la afiliada, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 54 letra a) del citado D.L. N° 3.500. En efecto, de acuerdo a dicha norma, se presume de derecho que el afiliado se encontraba cotizando si su declaración de invalidez conforme al primer dictamen, se produce en el tiempo en que prestaba servicios.
7. En virtud de lo anterior, para determinar dicha cobertura, corresponde analizar si la afiliada se encontraba prestando servicios a esa época.

Para la determinación de tal circunstancia, resulta esencial el hecho de que, de acuerdo a los antecedentes, a la fecha de declaración de invalidez de la afiliada, ésta se encontraba con contrato de trabajo vigente. Ahora bien, la ausencia laboral de aquélla se encuentra justificada, toda vez que estaba con licencia médica, conclusión que no se ve afectada por el hecho de que dicha licencia no haya generado derecho a subsidio por las razones ya expuestas.

En consecuencia, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 54 letra a), la afiliada se encontraba prestando servicios, correspondiéndole por ende la cobertura del seguro.

J/1.718, 28.09.94.

Retiro de Excedente de Libre Disposición de inválido parcial definitivo no cubierto por el seguro.

Se ha solicitado precisar los requisitos para retirar Excedentes de Libre Disposición, en el caso del inválido parcial definitivo, no cubierto por el seguro. Lo anterior por cuanto podría ser la normativa vigente es aplicable solamente a los causantes cubiertos por el seguro.

Al respecto, puede manifestarse lo siguiente:

1. En primer término, cabe tener presente que el artículo 57 del D.L. N° 3.500, de 1980, define expresamente lo que debe entenderse por ingreso base para efectos de esa ley.

Por su parte, el inciso final del artículo 65 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que los afiliados declarados inválidos parciales con derecho al pago de pensiones conforme a un segundo dictamen, podrán retirar excedentes de libre disposición siempre que hagan uso de su saldo retenido y financien una pensión total que sea igual o superior al 70% del ingreso base a que se refiere el artículo 57 del referido cuerpo legal.

2. La normativa precedentemente citada no hace distinción alguna según se trate de un afiliado inválido parcial definitivo cubierto o no por el seguro y, en consecuencia, si el legislador no distingue no corresponde al intérprete hacerlo.

En efecto, el ingreso base no está asociado solamente al afiliado cubierto por el seguro. Dicho ingreso corresponde a la determinación de un promedio de rentas en un período de tiempo, variable según el tipo de siniestro y del tiempo de afiliación al nuevo Sistema de Pensiones y es con ese sentido que el legislador hace la aludida referencia.

3. En consecuencia, para efectos de establecer el derecho a retirar Excedentes de Libre Disposición de los inválidos parciales definitivos, cubiertos o no, éstos deben cumplir con lo establecido en el artículo 65 bis, para lo cual debe entenderse y aplicarse el ingreso base tal como lo define el citado artículo 57 del D.L. N° 3.500.

11.757, 07.10.94.

Se pronuncia en el sentido de que por disposición de la ley los fondos previsionales no pueden ser objeto de retiros, ni aun en caso de ausentarse el afiliado del país o perder la nacionalidad chilena.

Se ha solicitado el retiro de los fondos previsionales de un afiliado, dado que, éste ha tomado la decisión de viajar a..., país donde tiene pensado domiciliarse y nacionalizarse.

A este respecto cabe informar lo siguiente:

El artículo 34 del D.L. N° 3.500 y el artículo 64 de su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establecen que el Fondo de Pensiones, el cual está formado por la suma de las cuentas de los afiliados, solamente está destinado al financiamiento de las pensiones, prestaciones y retiros de la Cuenta de Ahorro Voluntario que la ley establece.

A lo anterior cabe agregar que en conformidad con el inciso quinto del artículo 23 del aludido D.L. N° 3.500, en relación con los artículos 55 y 56 de su Reglamento ya citado, las Administradoras de Fondos de Pensiones sólo pueden otorgar pensiones de vejez e invalidez a sus afiliados, y pensiones de sobrevivencia a los beneficiarios de aquéllos, no estando facultadas bajo ninguna circunstancia, ya sea en forma directa o indirecta, ni aun a título gratuito o de cualquier otro modo, para otorgar otras prestaciones o beneficios que no sean los señalados en la ley.

Por su parte, el Estatuto Orgánico de esta Superintendencia contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no contempla ninguna disposición de la cual pueda inferirse que este Organismo Fiscalizador esté facultado para autorizar otros beneficios o retiros de fondos que no sean los contemplados en la ley, cualquiera sea la causa invocada al efecto.

De acuerdo a lo expresado, ni este Organismo, ni otra autoridad puede, contraviniendo el texto expreso de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, hacer variar el destino asignado a los fondos previsionales, de forma que con ellos pudiera hacerse entrega de los fondos acumulados en la Administradora.

A mayor abundamiento cabe señalar que lo expresado rige tanto para afiliados chilenos como extranjeros, no siendo una causa legal para el retiro de los fondos, que contemple la legislación, la circunstancia de ausentarse el afiliado del país o perder la nacionalidad chilena.

Asimismo es útil agregar que esta situación es materia propia de Tratados o Convenios Internacionales sobre pensiones, pero que tal alternativa debe asimismo descartarse puesto que no existe en la actualidad convenio vigente con el país de destino que hubiere suscrito Chile en relación con el Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

En consecuencia y en base a lo señalado, no resulta posible acceder a la solicitud de retiro de Fondos Previsionales, los cuales en ausencia del afiliado seguirán ganando la rentabilidad del Fondo de Pensiones, a fin de ser destinados en su oportunidad a financiar los beneficios a que haya lugar, aun cuando en dicha época no tuviera la nacionalidad chilena el afiliado y se encontrara fuera del país, no siendo esto último un obstáculo para ello, puesto que la pensión puede ser de algún modo remitida al extranjero.

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1. Dictámenes.

227, 20.01.94.

Cobranza judicial de cotizaciones adeudadas, sólo puede aplicarse a empleadores.

En su presentación expone algunas actuaciones concretas que ha realizado la Isapre ... y que, a su entender, constituyen una infracción o abuso, toda vez que aquélla ha interpuesto en su contra un juicio ejecutivo para el cobro de unas cotizaciones impagas, en circunstancias que la relación contractual con dicha institución estaba extinguida con anterioridad a que se devengaran las cotizaciones cuyo pago se pretende con la referida acción judicial.

1. En lo referente a esta situación que Ud. denuncia, podemos señalar que, en efecto y sin perjuicio de lo que resuelva el juez de fondo en su oportunidad, el empleo que ha hecho la Isapre ... del mecanismo de cobro de cotizaciones impagas, contemplado por la ley N° 17.322, no se ajusta a la interpretación que de ella ha sostenido enfáticamente la autoridad administrativa competente.

En efecto, a través de nuestro Of. Ord. N° 2381 del 5 de noviembre de 1992, en lo que dice relación con el mecanismo para la cobranza judicial de las cotizaciones adeudadas, se estableció que éste puede aplicarse única y exclusivamente a los empleadores, en virtud de las siguientes consideraciones:

- a) Que el artículo 31 inciso 5° de la ley 18.933 señala que los representantes legales de las instituciones de salud previsional tienen las facultades establecidas en el artículo 2° de la ley 17.322, que textualmente dispone: "El Director General, el Vicepresidente Ejecutivo o el Jefe Superior de la respectiva institución de previsión, incluidas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar u organismo auxiliar, deberá, mediante resolución fundada y según corresponda:
 - 1°. Determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que se descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;
 - 2°. Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualesquiera otras deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores".

De la norma transcrita se entiende claramente que el legislador concibió este mecanismo de cobranza judicial como aplicable solamente a los empleadores, y que en ningún momento contempló la posibilidad de que pudiera ser dirigido en contra de los empleados, de los cotizantes voluntarios o de los trabajadores independientes.

A mayor abundamiento, de la citada disposición, tanto por su aspecto literal como por la historia fidedigna de su establecimiento, se desprende, sin lugar a dudas, la doble finalidad perseguida por el legislador; por una parte, la de poner término al considerable atraso que, en su época de dictación, se advertía en el pago de las imposiciones por los patrones y empleadores a los Institutos Previsionales, en perjuicio de éstos y de los propios trabajadores; y por otra, la de otorgar a las autoridades de los Institutos Previsionales una herramienta eficaz para cautelar los derechos de los trabajadores en este campo. De aquí que, resulta inadmisibles aceptar que dicha herramienta, ahora en manos de tales autoridades, pueda ser usada en contra de aquellos para cuya protección se creó. Sostener lo contrario no sólo importa transgredir el claro tenor literal y el espíritu de la ley, sino que además atenta ya contra el principio general que establece la interpretación restrictiva de las normas excepcionales, ya contra la norma expresa del artículo 19 del Código Civil.

- b) Los criterios anteriormente expuestos son ampliamente compartidos por la máxima autoridad en materia previsional, razón más que suficiente para que el texto legal en comento sea aplicado con sujeción a tal interpretación. En efecto, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante el oficio ordinario N° 939 del 24 de febrero de 1984, señaló que "las normas contenidas en la ley 17.322 no son aplicables a los imponentes voluntarios, toda vez que dicho cuerpo legal está referido sólo a los empleadores que descuentan de las remuneraciones de sus trabajadores, las sumas correspondientes a las aportes previsionales", manteniendo vigente este criterio a través de una reiterada jurisprudencia.
2. En cuanto a su solicitud para que esta Superintendencia se haga parte en el juicio ejecutivo individualizado en su escrito, debo hacer presente a Ud. que, atendida la naturaleza jurisdiccional que la ley otorga a la función arbitral encomendada a este Superintendente, por tratarse de un tribunal, mal puede actuar como parte en juicio. Además, le son aplicables todas las reglas de competencia contenidas en el Código Orgánico de Tribunales.

2.952, 05.09.94.

Imparte instrucciones sobre tramitación de licencias médicas.

Esta Superintendencia ha tomado conocimiento, que la Isapre ..., no consigna en el Formulario de Licencias Médicas la fecha de recepción de la misma, cuando la causal de su rechazo es la presentación fuera de plazo por el empleador, sino que lo hace en un documento anexo, denominado "Recibo de Licencia Médica".

Este procedimiento no se ajusta con lo prescrito en el artículo 19 del D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, el que textualmente señala: "Una vez recepcionado el formulario de licencia, con indicación de fecha, en la Unidad de Licencias Médicas, en la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o en la oficina de la Isapre correspondiente, se examinará si en él se consignan todos los datos requeridos para su resolución, y se procederá a completar aquellos omitidos que obren en su poder...".

En consecuencia, la Isapre se encuentra obligada a consignar la fecha de recepción de la licencia médica en el formulario respectivo, sin perjuicio que cuente además con un docu-

mento interno que consigne dicha información y que le ayude a la mejor administración de este beneficio.

Por lo expuesto, su institución deberá regularizar la práctica descrita, ajustándola a la normativa vigente, y ello deberá quedar de manifiesto a partir de las licencias que sean tramitadas desde el momento de recepción del presente instructivo.

2. Circulares.

3.372, 07.10.94.

Instruye sobre la prohibición de suspender o restringir los beneficios del Contrato de Salud a los trabajadores independientes, imponentes voluntarios o cotizantes en situación de cesantía en el caso de incumplimiento en el pago de las cotizaciones de salud.

Esta Superintendencia en ejercicio de las facultades que le concede el artículo 3º N°s. 2, 4 y 9; y en virtud de lo dispuesto en los artículos 38 y 40 de la ley N° 18.933, así como en la Circ. N° 9, dictada por este Organismo con fecha 30 de abril de 1991, viene en impartir a todas las Instituciones de Salud Previsional las siguientes instrucciones:

1. El artículo 19 N° 9 de la Constitución Política de la República de Chile garantiza a todas las personas el derecho a la protección de la Salud y a elegir el sistema de salud al que deseen acogerse.
2. En consecuencia, cualquier medida administrativa, disposición legal o contractual que obligue a una persona a permanecer ligada a una Institución de Salud de manera indefinida, sin otorgarle beneficios e impidiéndole ejercer el derecho de opción entre una u otra Isapre o entre uno y otro sistema de salud, es contraria al precepto constitucional antes referido.
3. Por otro lado, no obstante constituir el Contrato de Salud Previsional, regulado por la ley N° 18.933, una convención en que las partes pueden libremente pactar el otorgamiento, forma, modalidad y condiciones de las prestaciones y beneficios para la recuperación de la salud, ésta se encuentra sujeta a las limitaciones y principios impuestos por el marco legal que la regula.
4. En este sentido, el inciso 5º del artículo 38 de la citada ley, establece que: a los beneficios contemplados para un mes estarán financiadas por la cotización devengada en el mes inmediatamente anterior cualquiera sea la época en que la institución perciba efectivamente la cotización".
5. De la interpretación de la disposición legal transcrita se colige que, en contrapartida del riesgo que la Isapre asume en un mes determinado, se genera en aquel que le antecede, un crédito a su favor, que es suficiente para entender financiadas las eventuales prestaciones de salud que demande el cotizante o sus beneficiarios, de acuerdo a las condiciones del plan de salud pactado.

6. De lo anterior se desprende por su parte que, si el legislador atribuyó este efecto al vínculo contractual, desestimando la oportunidad en que se efectúe el pago, fue porque no quiso que ante el mero retraso de la contraprestación pecunaria, las Instituciones impidieran a sus afiliados el acceso a los beneficios que supone financiados.
7. En consecuencia, en el caso de incumplimiento en el pago de las cotizaciones de salud por parte de los trabajadores independientes, imponentes voluntarios o afiliados en situación de cesantía, las Isapre sólo podrán adoptar una de las siguientes alternativas:

- a) Poner término al contrato de salud, siempre que se haya estipulado de manera expresa en los mismos contratos, que el pago de las cotizaciones por parte de los afiliados trabajadores independientes, imponentes voluntarios o cesantes, constituye una de las obligaciones cuyo incumplimiento faculta a la Isapre para poner término a la relación contractual.

Para poder ejercer dicha facultad deberá mandar una carta certificada al afiliado, comunicándole tanto del estado de morosidad como de la circunstancia que se dará término al contrato, si transcurridos 30 días contados desde la expedición de la carta, dicho cotizante no pagare el total de su deuda.

- b) Ejercer las acciones ordinarias de cobro, caso en el cual el contrato seguirá produciendo todos sus efectos, por lo que serán exigibles los beneficios pactados y, paralelamente, se devengarán las sucesivas cotizaciones de salud.

Cabe señalar, que dentro de los procedimientos de cobro, queda expresamente prohibido emplear el que contempla la ley N° 17.322 para los trabajadores dependientes.

Con todo, el período de morosidad de un afiliado no podrá extenderse, sin que la Isapre ejerza las acciones de cobro, más allá del mes en que corresponda la siguiente revisión del contrato, salvo que a la fecha de esta revisión, no se haya cumplido el plazo indicado en la letra a) de este número, caso en el cual dicho lapso no podrá exceder el proceso de revisión inmediatamente posterior.

- c) Llegar a un acuerdo con el cotizante, sobre la base del cual la Institución renuncie total o parcialmente al cobro de las cotizaciones adeudas. Dicho acuerdo en ningún caso podrá condicionarse a la renuncia de beneficios de salud o a la desafiliación previa del afiliado o alguno de sus beneficiarios.

8. En relación con esta materia, cabe señalar que nada impide a las Instituciones de Salud para que se comprometan, por un tiempo determinado, a mantener las condiciones originalmente pactadas y la antigüedad de la afiliación del cotizante y los beneficiarios consignados en el respectivo Formulario Unico de Notificación, para el evento de que el afiliado desee, dentro de dicho término, reincorporarse a la Institución. El mecanismo operativo que se empleará para implementar esta opción, será necesariamente una desafiliación por mutuo acuerdo de las partes y la suscripción de una promesa, mediante la cual la Institución de Salud exprese su voluntad de reincorporar al cotizante, en las mismas condiciones.

9. Por lo tanto, las Instituciones de Salud Previsional no podrán contemplar en los Contratos de Salud Previsional que comercialicen ni ordenar como medida administrativa, la

suspensión o restricción de los beneficios pactados ante el incumplimiento de la obligación de pagar las cotizaciones de salud por parte de los cotizantes trabajadores independientes, imponentes voluntarios o cesantes.

10. Que por las mismas consideraciones expuestas precedentemente, las Isapre no podrán suspender o restringir los beneficios aun con acuerdo del afiliado.

3.741, 09.11.94.

Modalidad de atención a través de convenios con prestadores de salud.

En el ejercicio de sus facultades legales, este Organismo Fiscalizador ha estimado oportuno emitir el presente oficio circular, con el objeto de que las Instituciones de Salud Previsional, en los casos que ofrezcan la modalidad de atención a través de convenios con prestadores de salud, se ajusten a las siguientes instrucciones:

1. Esta modalidad deberá quedar reflejada expresa y claramente en las condiciones generales del Contrato respectivo, consignando la forma en que operará, para el otorgamiento de los beneficios. El detalle de su aplicación deberá quedar reflejado en el Anexo Unico o condiciones particulares.
2. La Isapre deberá proporcionar al afiliado, al momento de suscribir el contrato de salud, un listado actualizado de los prestadores con los cuales mantiene convenios vigentes, agrupados por tipo de prestadores (médicos según especialidad, clínicas, hospitales, centros médicos, laboratorios, etc.) y éstos a su vez deberán estar ordenados alfabéticamente, indicando los lugares en que dichos convenios operan.

Estos listados deberán estar a disposición de los afiliados en todas las oficinas de la Isapre donde se atiende público. Sin perjuicio de lo anterior, la Institución de Salud Previsional podrá utilizar otro medios de información para dar a conocer el contenido actualizado de los listados de Prestadores con Convenio vigente.

Estos listados deberán actualizarse cada tres meses, de producirse incorporaciones o retiro de prestadores y/o variaciones de los precios convenidos. En la misma oportunidad deberán actualizarse los cambios de domicilio y teléfono de los prestadores, que hayan ocurrido.

3. Dado que durante la vigencia del contrato de salud, los convenios pueden quedar sin efecto o incorporarse otros, deberá incluirse una cláusula en el mismo, en la que se estipule que será de exclusiva responsabilidad del afiliado mantenerse informado acerca de los prestadores con los cuales la Isapre mantiene convenios. Como contrapartida, la Institución deberá disponer de los medios de información a que se ha hecho referencia para que los afiliados, durante la vigencia de sus contratos de salud, cuenten con información actualizada, para requerir las diversas prestaciones de salud. La Isapre asumirá la responsabilidad que le corresponda por los efectos que el incumplimiento de esta obligación irrogue a los cotizantes y sus beneficiarios, sin perjuicio de derecho que a éstos les confiere el artículo 38, inciso 2º, de la ley N° 18.933.

4. Con todo, en el evento que por cualquier motivo quedaren sin efecto convenios que la Isapre mantiene con determinados prestadores y que fueron condición esencial para la suscripción del contrato de salud, la Institución deberá darle íntegro cumplimiento a este último en los términos pactados, hasta la próxima anualidad, circunstancia que, además, deberá ser informada al afiliado en esa oportunidad y con la antelación debida.
5. En caso que los prestadores no cumplan los convenios vigentes, la Institución será responsable ante el afiliado, debiendo otorgarle las bonificaciones y beneficios de acuerdo a los mismos, sin perjuicio de sus derechos contra el prestador que haya incurrido en el incumplimiento.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

24.559, 14.07.94.

Se refiere al procedimiento a seguir cuando quien ocupó el primer lugar en un concurso para proveer un cargo vacante en una dotación docente renuncia voluntariamente después de su nombramiento como titular.

Mediante las respectivas presentaciones don N.N., don X.X. y don Z.Z. solicitan se emita un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de la norma del inciso final del artículo 32 de la ley N° 19.070 y artículo 86, inciso final del decreto N° 453, de 1991, de Educación, en orden a que en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar en un concurso se puede nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia atendido que todos ellos se ubicaron en el segundo lugar de la terna.

Requeridos los informes pertinentes, la Municipalidad de Aysén, ha manifestado que resueltos los concursos a que llamara para proveer vacantes docentes de las asignaturas de francés y matemática, se dictaron los respectivos decretos de nombramiento de quienes ocuparon los primeros lugares y posteriormente a ello, estas personas presentaron sus renunciaciones voluntarias al cargo, las que fueron aceptadas mediante los decretos respectivos, y que dado el inicio del año escolar se optó por nombrar a contrata.

La Municipalidad de Temuco, por su parte, ha expresado que el 26 de abril de 1993, convocó a concurso para proveer, entre otros, el cargo de director de la Escuela ..., comunicándose al ganador el resultado del certamen, el que decidió desistir de su designación con fecha 23 de junio de 1993, ante lo cual y dado que las últimas proyecciones de matrícula no justificaban la designación de un docente directivo para dicho establecimiento, se optó por mantener en funciones al profesor encargado de éste.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 32 de la ley N° 19.070, dispone que los concursos a los cuales convocarán las respectivas municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educativas cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de Concursos.

La Comisión Calificadora de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios y el perfeccionamiento acumulado deben emitir un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante.

El alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia.

Por su parte, el artículo 86 del decreto N° 453 de 1991, del Ministerio de Educación, previene que el alcalde en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en el concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar podrá nombrar al siguiente en estricto orden de precedencia y así sucesivamente.

De las disposiciones precedentes, se infiere que los concursos para proveer cargos vacantes en la dotación docente municipal, tienen un inicio con la convocatoria al llamado, y un término –nombramiento de quien ocupe el primer lugar– claramente establecidos en la ley.

De este modo, el certamen se agota en todos sus efectos jurídicos al realizar el alcalde –a través de un decreto de designación– el nombramiento del ganador, toda vez que dicho acto administrativo es el terminal de todo el proceso.

En este contexto, la situación prevista en el inciso final del artículo 32 de la ley N° 19.070 y en el inciso final del artículo 86 del decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, debe considerarse como una norma de excepción para el solo evento de que si quien ocupa el primer lugar en el concurso renuncia voluntariamente a su designación antes de su nombramiento, el proceso de éste no se vea interrumpido y llegue a una conclusión con un nombramiento.

En este orden de ideas, lo que la norma ampara, en definitiva, es que no se vulneren los derechos del postulante que obtiene el primer lugar en el concurso, otorgándole la prioridad en el nombramiento, y estableciendo sólo facultativamente que en caso de su renuncia voluntaria –antes de su nombramiento–, el alcalde pueda designar a quien lo siga, en estricto orden de precedencia.

Ahora bien, al dictarse el decreto de nombramiento, llega a su culminación el proceso del concurso, y por ende, deja de resultar aplicable lo preceptuado en las normas en comento, pudiendo solamente la autoridad municipal llamar a un nuevo concurso o disponer una contratación al efecto, a fin de proveer la vacante producida.

Por consiguiente y en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que si la renuncia voluntaria de quien ocupa el primer lugar en un concurso se produce con posterioridad a su nombramiento en calidad de titular, la autoridad no vulnera la normativa contemplada en los artículos 32, inciso final de la ley N° 19.070 y 86 inciso final del decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, si no ejerce la atribución que éstas le otorgan de nombrar facultativamente a quien se ubicara en el segundo lugar de la terna de éste, toda vez que ésta no es aplicable en la especie por las consideraciones indicadas, siendo sólo procedente llamar a concurso o disponer una contratación al efecto.

24.627, 14.07.94.

Se refiere a la legislación que regula la jornada única de los servicios públicos y al procedimiento mediante el cual aquéllos no afectos a dicho sistema pueden incorporarse a él.

La Cámara de Diputados solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento "acerca de cuál es el ordenamiento jurídico a que está sometida la jornada única de los empleados públicos y el procedimiento para que las provincias o regiones puedan someterse a él".

En relación con la materia debe anotarse que el decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, dictado por el Presidente de la República con arreglo a lo establecido en los artículos 2°

de la ley N° 7.173 y 210, de la ley N° 13.305, implantó y reglamentó la jornada continua de trabajo, entre otras actividades, para los servicios públicos, en las ciudades de Santiago, Valparaíso, Viña del Mar, Concepción, Talcahuano, Tomé, Penco, Lota, Chiguayante y Coronel.

Asimismo, es necesario agregar que con posterioridad se han emitido decretos que extienden este régimen a otras localidades, sea en forma genérica para todos los órganos y servicios públicos que integran la Administración Civil del Estado en el respectivo ámbito territorial –decreto N° 164, de 1994, del Ministerio del Interior– o de manera específica para determinadas entidades.

Es oportuno señalar que conforme a los N°s. 4 y 5 del citado decreto N° 1.897, la jornada única que el mismo establece debe interrumpirse, en el caso de quienes cumplen una jornada completa de trabajo en las actividades a que se refiere el primero de dichos números, por un intervalo de 30 minutos, con el objeto de que el personal respectivo tome alimentación, lapso que, tratándose de los servicios públicos, es de cargo del empleador y se imputa a la jornada de trabajo. De acuerdo con la misma normativa, el referido intervalo puede extenderse hasta 45 minutos, en cuyo caso el exceso sobre los mencionados 30 minutos debe necesariamente sumarse a la jornada diaria de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al procedimiento que cabe observar para que los servicios públicos de localidades no comprendidas en el decreto N° 1.897 ni en los decretos complementarios posteriores, se incorporen al sistema de jornada continua que él regula, corresponde manifestar que con arreglo a lo que disponen los artículos 2° de la ley N° 7.173 y 210 de la ley N° 13.305, para tal efecto se requiere la dictación de un decreto supremo sujeto a las mismas formalidades que el decreto N° 1.897, tantas veces citado.

Sin perjuicio de lo indicado, es útil consignar que tal como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia administrativa, las autoridades superiores de los servicios públicos, en uso de las atribuciones legales que les permitan regular o distribuir la jornada diaria laboral, pueden disponer sistemas de trabajo continuado para dependencias ubicadas en localidades no contempladas en el decreto N° 1.897 y sus modificaciones, como quiera que no existe una obligación legal de adoptar un régimen de doble jornada, pero, en tal caso, la implantación de esta modalidad en esos lugares no otorga a los personales respectivos el derecho a imputar a su jornada la interrupción o descanso que se les conceda para que tomen su alimentación.

24.941, 18.07.94.

Reincorporación prevista en el artículo 115 del Estatuto Administrativo no favorece a quien ha cesado por término del período de contratación, pues sólo es aplicable a la expiración de funciones por destitución.

Un ex funcionario del Servicio Electoral, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que sobre la base de lo establecido en el artículo 115 de la ley N° 18.834, y atendido el mérito de la sentencia judicial absolutoria que lo favorecería determine si tiene derecho a ser reincorporado al referido Servicio o, en su defecto, a que se reabra el sumario administrativo a cuyo término se le impuso la medida disciplinaria de destitución.

Solicitando su informe al Servicio Electoral, éste lo ha emitido mediante oficio N° 1.128, de 1994.

En relación con la materia cabe manifestar, en primer término, según consta en los antecedentes tenidos a la vista, mediante resolución N° 344, de 1989, el Servicio Electoral dispuso la contratación del ocurrente asimilado al grado 15 EUS de la planta administrativa desde el 1° de enero y hasta el 31 de diciembre de 1990, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la ley N° 18.834. De esos antecedentes aparece, asimismo, que por resolución exenta, la citada repartición ordenó la instrucción de un sumario administrativo por la pérdida de bienes de su propiedad, a cuyo término se aplicó al recurrente la medida disciplinaria de destitución, lo que se tradujo en la dictación de la resolución N° 97, de igual año, de la que esta entidad fiscalizadora tomó razón el 12 de abril de 1991. Los hechos investigados fueron, además, denunciados a la justicia ordinaria, la cual por sentencia de 26 de febrero de 1993, del Primer Juzgado del Crimen de Santiago, habría absuelto al ocurrente en el proceso penal respectivo.

Como puede apreciarse, de lo antes expuesto se infiere que el interesado cesó en el cargo a contrata que servía en el Servicio Electoral el 31 de diciembre de 1990, por la causal prevista en la letra f), del artículo 140, de la ley N° 18.834, esto es, por "término del período legal por el cual se es designado", y que la medida disciplinaria de destitución que le afecta se fundamenta en la norma prevista en el inciso final del artículo 141 de la citada ley estatutaria, según la cual así se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesar en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine".

Por otra parte, corresponde expresar que el artículo 115 de la ley N° 18.834, invocado por el ocurrente, luego de declarar que la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y de señalar que, en consecuencia, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de imponer al empleado una sanción disciplinaria en razón de los mismos hechos, previene que, con todo, si al implicado "se le sancionare con la medida de destitución como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso criminal hubiere sido absuelto o sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, el funcionario deberá ser reincorporado a la institución en el cargo que desempeñaba a la fecha de la destitución o en otro de igual jerarquía. En este caso conservará todos sus derechos y beneficios legales y previsionales, como si hubiere estado en actividad".

En su inciso segundo el precepto agrega que en los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, el empleado podrá pedir la reapertura del sumario administrativo y, si en éste también se le absolviera, procederá la reincorporación en los términos antes señalados.

Del texto de la regla parcialmente transcrita se desprende, en lo que interesa, que los derechos que ella establece sólo conciernen, cumplidas las condiciones que la misma exige, a aquellos ex funcionarios que han expirado en sus cargos por aplicación de la medida de destitución –causal de cese prevista en la letra d) del artículo 140, antes citado– norma que, por ende, no resulta aplicable en aquellos casos en que el término de funciones obedece a una causal diferente, que es lo que acontece, precisamente, en la especie.

Siendo ello así, entonces, y teniendo en cuenta que la desvinculación del interesado no obedeció a la aplicación de la sanción antedicha, sino que tuvo su origen en una causa distinta, cual es el término del período de su designación, forzoso es concluir que su situación se encuentra al margen de las reglas sobre reincorporación contenidas en los incisos primero y segundo del citado artículo 115 del Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de lo anterior puede señalarse que la sentencia judicial absolutoria que favorecería al interesado, recaía en el proceso penal substanciado por los mismos hechos que habrían

servido de base a la destitución que lo afecta, permitiría a la autoridad sancionadora disponer, en ejercicio de sus atribuciones generales, la reapertura del sumario administrativo pertinente, por existir antecedentes nuevos, no conocidos al momento de imponerse el castigo disciplinario y que, eventualmente, alterarían lo primitivamente resuelto por el órgano sancionador.

25.655, 22.07.94.

La compensación e indemnización por feriado del artículo 73 del Código del Trabajo deben considerar para su cálculo, tratándose de funcionarios públicos regidos por dicho texto legal, sólo los días hábiles que en cada caso correspondan.

Se ha dirigido a este Organismo Contralor don N.N., solicitando un pronunciamiento respecto a la forma de determinar y por consiguiente de pagar el feriado legal cuando es compensado en dinero o cuando tiene un carácter indemnizatorio.

El recurrente señala que con motivo del término del contrato que tenía con la Empresa de Correos de Chile, se ha producido un desacuerdo con dicho ente público, en relación con el cálculo de la citada compensación e indemnización, en virtud de la aplicación que se hace en su caso de la jurisprudencia que la Contraloría General de la República ha emitido sobre la materia, en la que se ha concluido que la compensación e indemnización establecida en el artículo 73 del texto vigente del Código del Trabajo, sólo comprende los días hábiles a que tenía derecho y de los cuales no pudo gozar por cesar en el cargo, pero no incluye días sábado y domingo, puesto que éstos se pagan como remuneración, únicamente al existir la relación laboral.

En el desarrollo de su presentación, además, efectúa una serie de alegaciones tendientes a demostrar que la Ley Orgánica de la Empresa de Correos de Chile, D.F.L. Nº 10, de 1981, de Telecomunicaciones, al establecer en el inciso 2º del artículo 1º que dicha empresa estará sujeta a la fiscalización de esta Contraloría, ha limitado las facultades de este ente de control superior, por cuanto a su juicio este Organismo sólo puede velar porque se cumpla con la normativa legal dictada pero no puede normar al respecto.

Sobre el particular, cabe señalar que efectuado un nuevo estudio sobre la materia se ha concluido que sólo corresponde ratificar lo resuelto por este Organismo Contralor en el dictamen Nº 13.491, de 1989, por cuanto las alegaciones planteadas no han desvirtuado las fundamentaciones jurídicas en él sostenidas.

Por consiguiente, resulta plenamente aplicable en la especie lo ya dictaminado en el sentido de que tanto la compensación como la indemnización por feriado que se establece en el artículo 73 del Código del Trabajo, deben considerar para su cálculo solamente los días hábiles que en cada caso corresponda, por cuanto esos beneficios, que se pagan cuando el trabajador cesa en funciones, deben someterse a las reglas que son propias del feriado anual.

Por otra parte, aceptar lo contrario, acogiendo la tesis sustentada por la Dirección del Trabajo, en oficio, acompañado por el recurrente en su presentación, implicaría que en la práctica dos ex funcionarios que tuvieran pendientes igual cantidad de días de feriado y la misma remuneración al cese de la relación laboral, gozarían de los beneficios de que se trata pero con montos distintos si la fecha en que se pusiera término a la relación laboral no fuera la misma, puesto que según

sea ésta en el calendario, uno podría incluir más días festivos que el otro, por lo cual la compensación o indemnización de éste sería mayor, produciéndose una injusticia, ya que a ambos les debería corresponder lo mismo si su feriado y remuneración resultaren iguales.

Asimismo, este Organismo Contralor estima que tampoco podría entenderse que el feriado que se compensa o indemniza, deba calcularse en un período determinado de la relación laboral sujeto a la decisión del interesado, puesto que en ese caso, los días inhábiles, sean sábado, domingo o festivos, ya le fueron pagados precisamente con motivo de la relación laboral, siendo improcedente solucionarlos nuevamente por cuanto habría un enriquecimiento sin causa en perjuicio de la empresa empleadora.

En lo que atañe a la competencia de este Organismo en cuanto a su facultad de informar al respecto, tratándose de funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo, cabe ratificar lo sostenido en el dictamen N° 7.594, de 1990, según el cual el artículo 1° de la ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de esta Contraloría General, previene que esta Entidad tiene por objeto, entre otros, vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo, y que le corresponde a este Organismo fiscalizar la aplicación del Código del Trabajo a los servidores del Estado que se sujeten a ese régimen jurídico –como ocurre con la Empresa de Correos de Chile– ya que éste constituye el Estatuto Administrativo propio de dichos empleados. La jurisprudencia de esta Contraloría ha expresado, asimismo, que los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo rigen exclusivamente para el sector privado, y la circunstancia de que esa institución sustente en determinadas materias un criterio diferente al de esta Entidad, no puede incidir en la aplicación de los dictámenes emitidos por este último organismo en el marco de su competencia. Ello, teniendo en cuenta que según lo dispuesto en el inciso final del artículo 6° de la ley N° 10.336, sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa en las materias a que se refiere el artículo 1° de dicho texto.

En consecuencia, sólo cabe concluir que procede desestimar la petición formulada por el interesado.

25.719, 22.07.94.

No procede conceder voluntariamente el beneficio de sala cuna en los servicios públicos con menos de 20 funcionarias, pero madres que laboran en éstos, mantienen el derecho de alimentar a sus hijos menores de 2 años durante la jornada de trabajo.

El Servicio Nacional de Turismo se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine la procedencia de otorgar, en forma voluntaria, el beneficio de sala cuna en aquellas dependencias regionales en que no existe la obligación legal de concederlo, por no haber en ellas el mínimo de veinte funcionarias requerido por la ley.

Sobre el particular conviene señalar, desde luego, que la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control –dictámenes N°s. 7.854 y 13.851, ambos de 1985, por ejemplo– ha precisado que la obligación impuesta a las instituciones estatales por el artículo 203 del Código del Trabajo, contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 33 de la ley N° 17.301, en orden a mantener una sala cuna

anexa e independiente del local de desempeño, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en funciones –mandato éste contemplado en anteriores textos legales– sólo resulta aplicable en aquellos entes en que laboran veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, por así disponerlo en forma expresa las disposiciones a que se ha hecho mención. Es útil destacar asimismo, que en conformidad con los incisos quinto y sexto del referido artículo, este deber se entiende cumplido si el empleador paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento que haya designado y al cual la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dicha edad.

Ahora bien, tal como se concluyera en los aludidos pronunciamientos, dicha exigencia legal no puede obviarse tratándose de servicios que conforman el sector público –cuyo es el caso de la recurrente– toda vez que deben ajustar su accionar, en forma estricta, a lo que establezcan las normas legales que les son aplicables, no pudiendo, entonces, otorgar el beneficio en comento con carácter facultativo si emplean menos de veinte trabajadoras, pues no existen disposiciones que los autoricen para adoptar una decisión de esa naturaleza.

No obsta a lo anterior, la circunstancia que en la ley de presupuestos el Servicio ocurrenente cuente –según expresa– con recursos suficientes para pagar el servicio de sala cuna, por cuanto tales fondos, que están destinados genéricamente al rubro "salas cunas y jardines infantiles", sólo pueden utilizarse a medida que se cumplan los requisitos legales que justifiquen el respectivo gasto.

Por último, y en armonía con lo resuelto por la jurisprudencia administrativa, lo expuesto precedentemente es sin perjuicio del derecho que asiste a trabajadoras de las Direcciones Regionales de Turismo a los beneficios del artículo 206 del Código del Trabajo, precepto que permite a las madres disponer para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día, sin que para la concesión de este derecho deban considerarse situaciones de hecho, como podría ser la mayor o menor distancia a que se encuentra el domicilio de la mujer trabajadora. Ello por cuanto el inciso séptimo del citado artículo 203 de ese ordenamiento, ha previsto expresamente la ampliación proporcional del permiso en estos casos.

Por consiguiente, esta Contraloría General concluye que de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 33 de ley N° 17.301, resulta improcedente conceder el beneficio de sala cuna en forma voluntaria en aquellas Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Turismo que ocupen menos de veinte funcionarias, lo cual no les impide acceder al beneficio contemplado en el artículo 206 del aludido Código Laboral, en los términos en que se ha hecho referencia.

26.748, 02.08.94.

Derecho de las madres funcionarias de alimentar a sus hijos menores de 2 años durante la jornada laboral no está subordinado a la obligación del empleador de otorgar el beneficio de sala cuna.

La Asociación de Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles ha remitido a esta Contraloría General copia del oficio circular N° 015/227, de 1994, emanado de la Fiscalía de dicho servicio, solicitando que se precise su alcance, toda vez que las instrucciones que en él se imparten, significarían alterar las normas vigentes relativas al derecho de alimentación de sus hijos menores de dos años que asiste a las funcionarias de esta institución.

Como cuestión previa, es menester dejar constancia que el aludido oficio circular concluye, de acuerdo con los artículos 203 y 206 del Código del Trabajo y lo dictaminado sobre la materia por la Dirección del Trabajo, que el derecho concedido a la madre para dar alimento a sus hijos menores de dos años, debe entenderse exigible sólo en la medida que las empresas o entes empleadores estén obligados a proporcionar el beneficio de sala cuna.

Precisado lo anterior, cabe anotar en primer término, que el artículo 206 del citado Código Laboral, en lo que interesa, previene que "Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".

A su turno, el artículo 203 del mismo texto, en lo pertinente, expresa que a los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e 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", en tanto que el inciso séptimo de ese precepto agrega que "El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos".

En relación con esta preceptiva –que constituye una reiteración de reglas contenidas en anteriores ordenamiento laborales, como es el caso de los artículos 105 y 102 del decreto ley Nº 2.200, de 1978 y 191 y 188 de la ley Nº 18.620, por ejemplo– es dable advertir que la invariable jurisprudencia de esta Contraloría General –dictámenes Nºs. 5.849, de 1982 y 33.455, de 1984, entre otros– ha precisado que si bien el artículo 206 del Código del ramo está ubicado a continuación de las normas que se refieren al régimen de salas cunas, ello no significa que tengan aplicación únicamente en el caso que la correspondiente entidad disponga de tales dependencias, toda vez que la normativa en examen faculta a la madre para alimentar a sus hijos durante la jornada de trabajo sin establecer que debe hacerlo en salas cunas, lo cual obliga a inferir que el derecho puede ejercerse en el domicilio cuando el servicio o establecimiento en que la madre labora no cuente con sala cuna.

A su turno, es dable dejar constancia que las disposiciones en estudio permiten concluir que el derecho a ausentarse de la jornada laboral, considerándolo como tiempo efectivamente trabajado, ha sido establecido en el marco de la seguridad social con un propósito muy claro y definido, cual es el de proteger la vida y salud de los hijos menores, de modo entonces que su aplicación no puede estar condicionada a la existencia de sala cuna en la respectiva dependencia.

En seguida, es útil destacar, como se resolviera en el dictamen Nº 33.457, de 1984, que los términos "dar alimentos" o "alimentar" empleados por el Código del Trabajo, responden a un concepto más amplio que la simple acción de amamantar a los hijos y comprenden, por ende, la entrega de cualquier sustancia que sirva para nutrir por medio de la absorción y asimilación, por lo que el ejercicio de la franquicia no debe estar subordinado a la duración del período de lactancia únicamente.

Por las razones que anteceden, y como quiera, además, que el artículo 206 del citado Código establece que el derecho a usar del tiempo de alimentación del menor es irrenunciable para las madres funcionarias, es dable concluir que éste, en caso alguno, puede estar condicionado a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna.

En otro orden de ideas, debe hacerse notar que acorde con la ley Nº 17.301 y la reiterada jurisprudencia de esta Institución de Control –dictamen Nº 21.805, de 1985, por ejemplo– la Junta

Nacional de Jardines Infantiles constituye una corporación funcionalmente descentralizada de carácter estatal y afecta, en consecuencia, a la fiscalización de esta Contraloría General. Por este motivo, tratándose de organismos públicos que integran la Administración del Estado –como ocurre en la especie– compete exclusivamente a este Organismo Contralor, en conformidad con la Ley Orgánica Constitucional N° 10.336, y no a la Dirección del Trabajo, interpretar administrativamente las reglas que integran el régimen jurídico estatutario aplicable a su personal, por investir éste precisamente la calidad de funcionario público, aun cuando tales preceptos se encuentren contenidos en el Código del Trabajo y disposiciones que lo complementan.

Por consiguiente, y en concordancia con lo expuesto, la Contraloría General concluye que el oficio circular en análisis no se ajusta a las normas vigentes en cuanto señala que el derecho que se concede a las madres para dar alimento a sus hijos, consultado en el artículo 206 del Código del Trabajo, se encuentra subordinado a la existencia de sala cuna en el respectivo establecimiento.

28.142, 02.08.94.

Se refiere al derecho a colación y movilización o a una asignación compensatoria de esos beneficios de los alumnos o egresados de las instituciones de educación superior o de enseñanza media técnico profesional, en práctica en los servicios públicos.

La Corporación de Fomento de la Producción consulta a esta Contraloría General si debe otorgar a los alumnos y egresados que hacen su práctica en esa repartición, los beneficios de colación y movilización o asignación compensatoria de los mismos, según lo prevenido en el artículo 8° del Código del Trabajo o si dicha norma es aplicable sólo al sector privado, atendido que se refiere a las empresas, carácter que no tiene la entidad recurrente.

Por su parte, el Fondo Nacional de Salud solicita se le informe acerca del monto a que debería ascender la asignación compensatorio aludida, así como sobre el procedimiento contable e imputación presupuestaria a que debería atenderse para el pago de dicho beneficio.

Al respecto, conviene tener presente que el Código del Trabajo –en su texto refundido fijado por el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social– prescribe en su artículo 8°, inciso tercero, que no dan origen al contrato de trabajo los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional, agregando que no obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Ahora bien, del examen de la disposición mencionada, que previene que la relación de que trata no da origen a contrato de trabajo, aparece que ella no es propiamente un precepto de carácter laboral, sino que constituye una norma que regula de una manera general la situación de los estudiantes y egresados en práctica, de modo que se aplica a la situación de los mismos sea cual sea la entidad en que se desempeñen, bien se trate de empresas, o de servicios públicos.

En razón de lo expresado, cabe estimar que la disposición que se analiza es plenamente aplicable a la Corporación de Fomento de la Producción, conclusión a la que cabe arribar, asimismo, en lo que concierne al Fondo Nacional e Salud.

Sin perjuicio de lo expresado, debe señalarse que, atendido que estos organismos están sujetos a un régimen legal, no les es aplicable lo señalado por el precepto en comentario en lo relativo al otorgamiento de una asignación compensatorio, dado que ésta, para que sea procedente, requiere que sea convenida por la entidad de que se trate con los estudiantes y egresados en práctica, lo que no es posible respecto de servicios públicos en razón de la consideración expuesta.

De este modo, la aplicación del precepto en comentario implica, en dichas reparticiones, el otorgamiento mismo de la colación, en el caso de que se trate de reparticiones que la proporcionan a su personal, y el reembolso de los gastos de movilización, los cuales deben corresponder, como es obvio, sólo a las expensas en que ordinariamente debe incurrir una persona dentro de la ciudad para trasladarse al lugar en que se desempeña, y deben ser acreditadas con la exhibición de los boletos correspondientes, tal como ha tenido ocasión de señalar este Organismo Contralor respecto de situaciones similares, por dictámenes N^os. 16.858, 1984; de 18.072 de 1987 y 26.490, de 1992.

En cuanto al financiamiento de los beneficios señalados manifestar que la colación debe ser costeadada con los recursos destinados a alimentos y bebidas, en tanto que el reembolso de pasajes debe efectuarse con cargo a los recursos asignados a pasajes y fletes, del presupuesto asignado a los correspondientes servicios.

En consecuencia, y con el mérito de lo expresado, es menester concluir que el inciso tercero del artículo 8^o del Código del Trabajo, sobre estudiantes y egresados que efectúan su práctica, es aplicable a los servicios públicos los cuales, si bien no pueden convenir con los mismos el otorgamiento de una asignación compensatoria de colación y movilización, deben proporcionar la alimentación, cuando lo hagan respecto de su personal, y reembolsar los gastos ordinarios de movilización, previa prueba de ellos.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- 1. El recurso de protección no constituye un sustituto jurisdiccional de otras acciones o recursos que contemplan las leyes. Facultades y atribuciones legales de los Inspectores del Trabajo. Recurso de protección rechazado.**

Doctrina:

Las resoluciones de la Dirección del Trabajo que apliquen multas pueden reclamarse administrativa o judicialmente, conforme al procedimiento que contempla el Código del Trabajo. De consiguiente, si no se utiliza el procedimiento correspondiente, no puede emplearse el recurso de protección, puesto que éste no constituye un sustituto jurisdiccional de cualquier acción o recurso cuando las leyes contemplan instancias y recursos específicos y determinados.

No actúan ilegal o arbitrariamente los inspectores del trabajo que fiscalizan, califican infracciones e imponen multas, porque están facultados para ello, según se desprende de los artículos 474 y 478 del Código del Trabajo y 1º del D.F.L. N° 2 de 1967.

Santiago, veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.

Vistos y Teniendo Presente:

Primero: Que la Sociedad de Transportes ... Ltda representada por don X.X. y don Z.Z., domiciliados en ... recurre de protección en contra de la Dirección Regional del Trabajo, Región ..., representada por su Director don J.S.Ch., pidiendo se adopten medidas en su resguardo por verse afectados derechos que la Constitución Política de la República le garantiza en los numerales 16 y 21 del artículo 19.

Segundo: Que los antecedentes aportados por la recurrente, enrolados de fs. 1 a 9, apreciados conforme a las normas correspondientes, no constituyen elementos de convicción suficientes para estimar acreditado que, en el presente caso, exista un acto arbitrario o ilegal que amague, altere, o prive a la sociedad recurrente del legítimo ejercicio de los derechos y garantías que invoca.

En efecto, la acción deducida estima como acto arbitrario la Res. N° 013.00.94-2549 de la Dirección Regional del Trabajo, que le impuso varias multas a beneficio fiscal, agregando que también afectan sus derechos constitucionales los dictámenes Ords. N° 88344 del 9 de febrero de 1994, N° 1278-74, de 8 de marzo del mismo año, y N° 1136-72, del 17 de marzo de 1993, emitidos por la misma Dirección.

Sin embargo, se trata de situaciones en que la Dirección ha hecho uso de las facultades que la ley le encomienda; es así como el artículo 1º, letras A) y B) del D.F.L. N° 2, de 1967, texto orgánico de la Institución, entrega a ésta la facultad de fiscalizar la aplicación de las leyes laborales y además, la de fijar, de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de esa legislación.

Tercero: Que de los antecedentes y de lo informado por la recurrida, resulta que el funcionario que fiscalizó a la sociedad recurrente tenía atribuciones legales para hacerlo y, por ende, ponde-

rar si los contratos individuales de trabajo del personal de la empresa estaban actualizados, según lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, y si las planillas de ruta estaban extendidas conforme a derecho.

Ese análisis lo realizó el funcionario considerando la interpretación que la Dirección del Trabajo ha efectuado respecto de las normas legales correspondientes en vista de sus facultades de interpretación, por lo cual no puede haber existido un acto arbitrario en su determinación.

Además, si se analiza el texto de la resolución de que se trata (documento agregado a fs. 2), se aprecia que contiene fundamentos, de modo que no puede estimarse caprichosa o sin razón.

Cuarto: Que, a mayor abundamiento, aun suponiendo, para los efectos de este análisis, que tales actos son arbitrarios, ellos no han podido afectar las garantías contempladas en los N°s. 16 (libertad de trabajo y su protección) y 21 (Derecho a desarrollar cualquier actividad económica), del artículo 19 de la Ley Fundamental, puesto que estos preceptos sólo exigen someter las actividades que mencionan a la legislación vigente, y es, precisamente, la Dirección del Trabajo la que debe proteger el cumplimiento de la legislación social.

Quinto: Que, finalmente, procede señalar que, aun cuando el artículo 20 de la Constitución Política, al establecer el Recurso de Protección, añade que su ejercicio es "sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad a los tribunales correspondientes", ello no puede implicar que dicho recurso sea el sustituto jurisdiccional de cualquier otra acción judicial, ni que pueda ejercerse sin limitación alguna en los casos en que las leyes contemplen recursos expresamente determinados.

En efecto, impuesta una multa administrativa el infractor tiene medios legales para impugnar la resolución de que se trata si la estima ilegal.

Sexto: Que, en consecuencia de lo razonado, cabe concluir que la acción cautelar intentada debe ser rechazada por no haberse probado su fundamento.

Y visto, además, lo que disponen los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado sobre tramitación del Recurso de Protección de la Excm. Corte Suprema, de 24 de junio de 1992, se desecha el recurso deducido en lo principal de fs. 10.

Regístrese y archívese.

N° 2574-94.

Redacción del Ministro señor Alejandro Solís Muñoz.

Santiago, veintitrés de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Al escrito de fojas 71: Téngase presente.

Vistos y teniendo únicamente presente:

- 1º. Que, como consta en la instancia, la sociedad recurrente ha señalado en su apelación de fojas 62, que "en ejercicio de la facultad que establecen los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo,... presentó reclamo de la multa aplicada,... quedando abierta

la posibilidad de que en caso de negar lugar a ella, se pueda reclamar de tal decisión ante los tribunales de justicia con competencia laboral;".

- 2º. Que, en las anotadas condiciones, la recurrente ha impugnado la multa que ha motivado el presente recurso, primero por la vía administrativa, para luego, como ella misma lo anuncia, reclamar ante los tribunales correspondientes, si fuere menester. Es decir, los hechos que motivaron el libelo proteccional de fojas 10, se encuentran bajo el amparo del derecho, no correspondiendo a esta Corte emitir decisión que pudiera afectar a lo que, en definitiva, se resuelva en las reclamaciones aludidas en el considerando primero;

Por lo razonado, se confirma la sentencia apelada de veintiuno de octubre pasado, escrita a fojas 59.

Regístrese y devuélvase.

Nº 24.028.

2. Tribunal competente para conocer de reclamo en contra de resolución administrativa pronunciada por la Dirección del Trabajo, sobre inhabilidad sindical. Excepción dilatoria de incompetencia del Tribunal acogida.

Doctrina:

Los reclamos judiciales en contra de las resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 237 del Código del Trabajo, esto es, sobre inhabilidades sindicales, deben ser interpuestos ante los Juzgados de Letras del Trabajo con asiento en Santiago, lugar en que tiene su domicilio este Servicio, según expresamente lo dispone el artículo 2º de D.L. Nº 3.551, del año 1981.

Rancagua, doce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Vistos:

Primero: Que a fs. 8 del cuaderno incidental, la reclamada opone la excepción de incompetencia del Tribunal.- Hace presente que este Tribunal no es competente para conocer y fallar el reclamo deducido por don N.N., en contra de la Dirección del Trabajo; Entidad que dictó la Res. Nº 741 de fecha 4 de agosto de 1994, en cuya virtud se le inhabilitó como Dirigente del Sindicato de Trabajadores... de la Empresa ...Chile División ..., porque dicha Institución tiene su domicilio en Santiago.

Segundo: Que a fs. 14, se tuvo por evacuado el traslado, en rebeldía de la reclamante.

Tercero: Que la Res. Nº 101 de fecha 25 de marzo de 1985 dictada por la Dirección del Trabajo autoriza a los Directores Regionales del Trabajo para dictar las resoluciones y emitir los certificados que allí se detallan; resolución que se dictó con el objeto de descentralizar las funciones administrativas del servicio y sus facultades resolutorias, para hacer, de este modo, operable las

disposiciones sobre regionalización vigentes, entre las cuales no se incluye la de pronunciarse sobre el tema en discusión.

Cuarto: Que por otra parte, la reclamante no rindió prueba alguna en el proceso tendiente a demostrar que la Dirección Regional del Trabajo efectivamente representa a la Dirección del Trabajo dentro de su territorio jurisdiccional, que el domicilio de la reclamada corresponda al de la Dirección del Trabajo ni que su Director posea las mismas facultades del Director del Trabajo.

Quinto: Que así las cosas y conforme a lo dispuesto en los artículos 303 del Código de Procedimiento Civil; artículo 457 del Código de Trabajo; D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 1698 del Código Civil, y constando del mérito de autos que la resolución reclamada N° 741 de fecha 4 de agosto de 1994, fue dictada por la Dirección del Trabajo, conforme a las facultades establecidos en el D.F.L. N° 2 de 1967, y como dicho organismo tiene su domicilio en la ciudad de Santiago, este Tribunal resulta incompetente para conocer de la reclamación interpuesta en su contra por don N.N.

Sexto: Que no se condena en costas a la reclamante, por estimar el Tribunal que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese conforme a lo dispuesto en el artículo 384 del Código Orgánico de Tribunales.

Dictada por la Sra. Olga Morales Medina, Juez Titular de este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES

(Montos vigentes a partir del 1° de diciembre de 1994, en pesos)

A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD \$

1.	PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 15.386	
a)	De vejez, invalidez, años de servicios	39.000,56
b)	De viudez, sin hijos	23.400,34
c)	De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	19.500,28
d)	De orfandad y otros sobrevivientes	5.850,08
2.	PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY 15.386	
a)	Madre de los hijos naturales del causante sin hijos	14.040,20
b)	Madre de los hilos naturales del causante con hijos	11.700,17
3.	PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY 15.386	
a)	De vejez e invalidez	19.500,28
b)	De viudez sin hijos	11.700,17
c)	De viudez con hijos	9.750,14
d)	De orfandad	2.925,04
4.	PENSIONES MINIMAS ESPECIALES ARTICULO 30 DEL D. L. 446 DE 1974.	
–	Monto Unico	17.685,71
5.	PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY N° 10.662.	
a)	De vejez e invalidez	8.738,85
b)	De viudez	4.369,43
c)	De orfandad	1.310,83
6.	PENSIONES ASISTENCIALES DEL D. L. N° 869, DE 1975	
–	Monto Básico	15.967,00

B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MAYORES DE 70 AÑOS DE EDAD

1.	PENSIONES MINIMAS ARTICULO 26 DE LA LEY 15.386	
a)	De vejez, invalidez, años de servicio, retiro y otras jubilaciones	41.097,12
b)	De viudez, sin hijos	29.090,12
c)	De viudez, con hijos	25.190,06
2.	PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY 15.386.	
a)	Madre de los hijos naturales del causante, sin hijos	19.729,98
b)	Madre de los hijos naturales del causante con hijos	17.389,98
3.	PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY 15.386.	
a)	De vejez e invalidez	41.097,11
4.	PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY 10.662.	
a)	De vejez e invalidez	27.625,38
b)	De viudez	8.973,63
5.	PENSIONES ASISTENCIALES DEL D.L. 869 DE 1975	
–	Monto básico	15.967,00

INDICETEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono habitacional. Cálculo de indemnizaciones por término de contrato.	7.389/350	15.12.94	45
Cláusula tácita. Facultad de administración del empleador. Protección de la salud de los trabajadores.	7.302/342	12.12.94	27
Colación. Facultad de los trabajadores para ausentarse de la empresa durante dicho período.	7.306/346	12.12.94	36
Comité Permanente de Higiene y Seguridad. Facultades del empleador.	7.304/344	12.12.94	32
Chóferes de locomoción colectiva urbana. Jornada de trabajo. – Inactividad laboral por desperfecto del vehículo. Remuneración. – Imprudencia de jornadas de 48 horas semanales para dos empleadores distintos.	7.467/351	22.12.94	47
Dependencia o subordinación. Inexistencia de contrato de trabajo entre cónyuges.	7.300/340	12.12.94	24
Dependencia o subordinación. Socios con participación minoritaria.	7.109/337	01.12.94	21
Determinación del empleador. Empresas que funcionan en un mismo domicilio.	7.305/345	12.12.94	34
Estatuto Docente. Jubilación. Término del contrato de trabajo. – Inexistencia de indemnización por años de servicio. – Remuneración adicional. Bienios.	7.303/343	12.12.94	29
Federación o confederación. Reelección de directores. Fuero laboral.	7.227/339	07.12.94	22
Feriado progresivo. Imprudencia de computar años trabajados en el extranjero con distinto empleador.	7.106/334	01.12.94	16
Finiquito. Ratificación. Ministro de fe.	7.108/336	01.12.94	19
Huelga. Recuperación de horas no laboradas.	7.388/349	15.12.94.	43
Jornada bisemanal. Distribución. Competencia Dirección del Trabajo.	7.107/335	01.12.94	18
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	7.611/354	28.12.94	49

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Licencia médica. Imprudencia de tramitarla cuando el contrato de trabajo se ha extinguido.	7.387/348	15.12.94	40
Liquidación de remuneraciones. Firma del trabajador. – Registro de asistencia. Tiempo que se debe conservar archivado.	7.301/341	12.12.94	25
Negociación colectiva. Plazo para que el empleador presente su última oferta.	7.386/347	15.12.94	38
Profesores. Remuneración correspondiente a recuperación de horas no laboradas.	7.612/355	28.12.94	51

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Director del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Hugo Yanes Lara	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Depto. Negociación Colectiva
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I. Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II. Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III. Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV. Región Coquimbo (La Serena)
Eduardo Muñoz Riveros	V. Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI. Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII. Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII. Región Bío-Bío (Concepción)
Manuel Lavado Abrigo	IX. Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X. Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI. Región Aysén del G. C. Ibañez (Coyhaique)
Carmen Gallardo Huichapay	XII. Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñan	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.
ARTÍCULO 88, LEY N° 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

ISSN – 0716 – 968X

AÑO VII • Nº 76 MAYO 1995

COMITE DE REDACCION

Editor:

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Departamento de Estudios

Asesor Jurídico:

Cristián Gamboa B.

Abogado
Departamento Jurídico

Jurisprudencia Judicial

Marcelo Betancourt

Abogado
Departamento Jurídico

Digitación:

Manuel Vallejos Pino

Carmen G. Zambrano Gahona

Departamento de Estudios

Diagramación:

Horacio A. Díaz Pardo

Composición:

Publitécsa

NOTAS DEL EDITOR

En el marco del proceso de Modernización de la Gestión Pública, ofrecemos a nuestros lectores los resultados de un ejercicio de planificación estratégica que realizó el equipo directivo, que precisa la Misión institucional de la Dirección del Trabajo. En el mismo sentido, complementamos esta información señalando las Metas consolidadas del Servicio para el año 1995.

Con el objeto de responder las interrogantes principales del proceso de negociación colectiva, publicamos un completo informativo elaborado por el Departamento de Negociación Colectiva.

En la sección normas legales y reglamentarias, incluimos toda la normativa vigente y actualizada sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, complementadas con instrucciones y jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

Por último, entre los dictámenes institucionales, destacamos los oficios N°s. 1.760/84 y 615/30, que reconsideran la doctrina acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica; 1.771/88, sobre feriado colectivo; 1.751/75, profesionales de la educación, y 1.753/77, 1.924/94 y 1.984/101, sobre remuneraciones.

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable	: Flavio Cortés Acevedo, Jefe Depto. de Estudios.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez Guerra, Depto. Estudios.
Domicilio	: Agustinas 1253, 5º piso, Santiago.
Imprenta	: Publitécsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitécsa, París 823, Fono: 633 1107.

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

Hugo Yanes Lara

Abogado
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

Flavio Cortés Acevedo

Sociólogo
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

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
PEQUEÑA EMPRESA Y NORMATIVA LABORAL	1
ACTUALIZACION DE DEUDAS LABORALES. (Orden de Servicio 11 de 1994)	5
LEY Nº 19.355. Otorga reajuste de remuneraciones a funcionarios del sector público, concede aguinaldo de Navidad y otros beneficios de carácter pecuniario.	11
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	16
7.106/334, 01.12.94. No resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo un lapso de diez años laborados en otro país, en la Argentina, con distinto empleador, respecto de un trabajador de esta nacionalidad que se encuentra laborando en Chile desde marzo de 1990.	16
7.107/335,01.12.94. No se requiere autorización de la Dirección del Trabajo para que las partes puedan pactar una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días continuos de labores seguidos de cuatro días de descanso en jornada diaria de diez horas, si los servicios deben prestarse en lugares apartados de centros urbanos.	18
7.108/336, 01.12.94. El ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito deberá estampar en el mismo la expresión "ratificar" o cualquier otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del referido instrumento.	19
7.109/337, 01.12.94. Informa acerca de la existencia de relación laboral entre la Sociedad ... y Compañía Ltda. y dos de los socios de la misma.	21
7.227/339, 07.12.94. Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 274 del Código del Trabajo debe entenderse por períodos sucesivos todos aquellos que, sin solución de continuidad, suceden a aquél en que el respectivo trabajador ejerció el cargo de director de una federación o confederación, independientemente de la oportunidad en que se lleve a efecto el correspondiente acto eleccionario, en tanto éste se realice dentro de los seis meses posteriores a la expiración de su mandato, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el dictamen Nº 2899/139 de 17.05.94.	22
7.300/340, 12.12.94. 1) No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria.	

2) No existió relación laboral entre doña X.X. y su cónyuge fallecido don N.N.	
3) Don N.N. se encontró impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de hecho constituida por él y su cónyuge sobreviviente.	24
7.301/341, 12.12.94.	
1) No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	
2) El empleador debe conservar archivada la documentación laboral relativa a los registros de asistencia por un lapso de seis meses.	25
7.302/342, 12.12.94.	
La eliminación por parte de la Empresa Industrias Eléctricas ... S.A. de las estufas eléctricas que se utilizan en los lugares de trabajo no vulnera una cláusula tácita de los contratos de trabajo, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración, sin perjuicio de las obligaciones que impone el artículo 184 del Código del Trabajo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.	27
7.303/343, 12.12.94.	
1) La causal prevista en el artículo 52, inciso 1º, letra d), del Estatuto Docente, puede ser invocada por la empleadora inmediatamente de ocurrido el hecho.	
2) La obtención del beneficio de jubilación, de producirse el cese de los servicios en virtud de la causal antedicha, no da derecho al docente a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio.	
3) Corresponderá a las partes contratantes determinar si se imputan o no a la remuneración adicional los bienes que, no obstante haber sido acreditados por el docente extemporáneamente, son reconocidos por la Corporación Municipal.	29
7.304/344, 12.12.94.	
No resulta jurídicamente procedente que la Empresa Nacional de ... S.A. haya puesto fin, unilateralmente, al Comité Permanente de Higiene y Seguridad que funcionó des de el año 1972 en dicha empresa.	32
7.305/345, 12.12.94.	
La Empresa Juguetes Meyer Ltda. no reviste el carácter de empleador de los trabajadores formalmente contratados por las Empresas Cartonajes Grau Ltda., Plásticos Plasgraf Ltda. y Cartonajes Graphispack Ltda.	34
7.306/346, 12.12.94.	
Los trabajadores de Pesquera ... S.A. se encuentran facultados para ausentarse del recinto de la empresa durante el período de descanso a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, no siendo procedente que el empleador exija para tal efecto una autorización escrita del respectivo jefe de área.	36
7.386/347, 15.12.94.	
Fija sentido y alcance del inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo, acerca del plazo de que dispone el empleador para presentar su última oferta a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.	38

7.387/348, 15.12.94.

- 1) La Empresa ... S.A. no se encuentra obligada a recibir y enviar a tramitación licencia médica otorgada en favor de la trabajadora Sra. N.N., a quien se había puesto término a su contrato de trabajo el día anterior al del inicio de la licencia, en aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y pagado la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cuantos días anteriores a la fecha de emisión se puede otorgar una licencia médica, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social. 40

7.388/349, 15.12.94.

A los profesionales de la educación dependientes del Liceo Parroquial ..., establecimiento educacional particular subvencionado, les asiste o no el derecho a percibir remuneración adicional por concepto de recuperación de horas no laboradas como consecuencia de haberse hecho efectiva una huelga legal, cuando esta recuperación se efectúa durante la suspensión de actividades escolares y al término del año escolar, pero antes del inicio del período de interrupción de actividades escolares, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio. 43

7.389/350, 15.12.94.

El beneficio denominado Bono Habitacional, pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Industria ... S.A. Planta ..., y sus trabajadores, procede incluirlo en el concepto de última remuneración mensual para los efectos del cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y del mes por año de servicio. 45

7.467/351, 22.12.94.

- 1) El personal de choferes de locomoción colectiva urbana está afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse –opcionalmente– por turnos pactados de acuerdo al artículo 26 del mismo cuerpo legal.
- 2) La inactividad laboral por desperfecto mecánico del vehículo constituye una situación de hecho que debe ser analizada y resuelta en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo, remunerándose, en su caso, en conformidad a lo pactado por las partes expresa o tácitamente y, a falta de pacto, según el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.
- 3) Resulta contrario a derecho que un chofer de locomoción colectiva urbana cumpla jornadas ordinarias de 48 horas semanales para dos empleadores distintos, porque esta situación involucraría transgresión a normas de orden público establecidas para la seguridad del tránsito público. 47

7.611/354, 28.12.94.

Niega autorización a la Empresa... Ingeniería Térmica para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del dependiente Sr. N.N. 49

7.612/355, 28.12.94.

A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Comunal de Desarrollo de ... les asiste el derecho a percibir, por la recuperación de horas no laboradas el día 18 de mayo de 1994, como consecuencia de una paralización de actividades, la remuneración convenida en el contrato de trabajo o la que se pacte al efecto y sobresueldo, si procediere. 51

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	53
1. Ordenes de Servicio.	
11, 06.12.94. Actualización de deudas laborales.	53
2. Circulares.	
173, 09.12.94. Informa sobre sentencia de Corte Suprema, que concluye que "La Inspección del Trabajo tiene atribuciones legales para pronunciarse acerca de la objeción formulada por la empresa en orden a excluir de la negociación colectiva en proceso, a ciertos trabajadores por la circunstancia de que ellos ya habían suscrito un convenio con el mismo empleador, que a la sazón estaba vigente".	53
175, 02.12.94. Deja sin efecto instrucciones que señala y reitera otras, sobre negociación colectiva.	56
180, 19.12.94. Manual Curso Nivel Usuario. Sistema de Dictámenes.	56
3. Resoluciones exentas.	
1.848, 07.12.94. Fija valor del Boletín Institucional.	57
DEL DIARIO OFICIAL	59
DELEGADOS DE PERSONAL Y SINDICAL	61
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes	63
1.369, 29.11.94. Deja sin efecto circular N° 968 de 1986 e imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión acerca de la obligación de informar las irregularidades que indica.	63
1.370, 01.12.94. Límite de imponibilidad y fondos de solidaridad en regímenes previsionales del sector bancario. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la ley N° 19.350.	64
1.371, 01.12.94. Prestaciones familiares. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 19.350 a las normas contenidas en la ley N° 18.987.	65

1.372, 01.12.94.	
Pensiones asistenciales. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 19.350 a los regímenes de pensiones asistenciales y de asignación por muerte.	66
1.373, 01.12.94.	
Subsidios por incapacidad laboral. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 19.350 a las normas que regulan los subsidios por incapacidad laboral y las de afiliación al régimen de prestaciones de salud.	68
1.375, 07.12.94.	
Subsidio de cesantía. Imparte instrucciones sobre nuevos montos fijados por la ley N° 19.355 a contar del 1° de enero de 1995.	71
1.376, 09.12.94.	
Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 1994, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, modificado por la ley N° 19.262.	72
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	74
9.057, 19.08.94.	
Informa respecto a la conveniencia de que se presente una solicitud de pensión de invalidez, y otras materias accesorias.	74
9.058, 19.08.94.	
Procedencia de devolver fondos previsionales a título de herencia, sólo bajo circunstancias que indica.	75
9.678, 29.08.94.	
Retiro de fondos previsionales a título de herencia por madre legítima del causante, casada en régimen de sociedad conyugal y separada de hecho, en circunstancia que indica.	76
10.326, 05.09.94.	
Incremento de las pensiones de referencia de los hijos sin cónyuge con derecho a pensión a la fecha de fallecimiento de la causante.	77
J/1.656, 15.09.94.	
Invalidez parcial y licencia médica. Situación de una afiliada.	79
J/1.718, 28.09.94.	
Retiro de Excedente de Libre Disposición de inválido parcial definitivo no cubierto por el seguro.	80
11.757, 07.10.94.	
Se pronuncia en el sentido de que por disposición de la ley los fondos previsionales no pueden ser objeto de retiros, ni aún en caso de ausentarse el afiliado del país o perder la nacionalidad chilena.	81

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL. Selección de Dictámenes y Circulares	82
1. Dictámenes.	
227, 20.01.94. Cobranza judicial de cotizaciones adeudadas, sólo puede aplicarse a empleadores.	82
2.952, 05.09.94. Imparte instrucciones sobre tramitación de licencias médicas.	83
2. Circulares.	
3.372, 07.10.94. Instruye sobre la prohibición de suspender o restringir los beneficios del Contrato de Salud a los trabajadores independientes, imponentes voluntarios o cotizantes en situación de cesantía en el caso de incumplimiento en el pago de las cotizaciones de salud.	84
3.741, 09.11.94. Modalidad de atención a través de convenios con prestadores de salud.	86
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	88
24.559, 14.07.94. Se refiere al procedimiento a seguir cuando quien ocupó el primer lugar en un concurso para proveer un cargo vacante en una dotación docente renuncia voluntariamente después de su nombramiento como titular.	88
24.627, 14.07.94. Se refiere a la legislación que regula la jornada única de los servicios públicos y al procedimiento mediante el cual aquéllos no afectos a dicho sistema pueden incorporarse a él.	89
24.941, 18.07.94. Reincorporación prevista en el artículo 115 del Estatuto Administrativo no favorece a quien ha cesado por término del período de contratación, pues sólo es aplicable a la expiración de funciones por destitución.	90
25.655, 22.07.94. La compensación e indemnización por feriado del artículo 73 del Código del Trabajo deben considerar para su cálculo, tratándose de funcionarios públicos regidos por dicho texto legal, sólo los días hábiles que en cada caso correspondan.	92
25.719, 22.07.94. No procede conceder voluntariamente el beneficio de sala cuna en los servicios públicos con menos de 20 funcionarias, pero madres que laboran en éstos, mantienen el derecho de alimentar a sus hijos menores de 2 años durante la jornada de trabajo. ...	93

26.748, 02.08.94.	
Derecho de las madres funcionarias de alimentar a sus hijos menores de 2 años durante la jornada laboral no está subordinado a la obligación del empleador de otorgar el beneficio de sala cuna.	94
28.142, 02.08.94.	
Se refiere al derecho a colación y movilización o a una asignación compensatoria de esos beneficios de los alumnos o egresados de las instituciones de educación superior o de enseñanza media técnico-profesional, en práctica en los servicios públicos.	96
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	98
1. El recurso de protección no constituye un sustituto jurisdiccional de otras acciones o recursos que contemplan las leyes. Facultades y atribuciones legales de los Inspectores del Trabajo. Recurso de protección rechazado.	98
2. Tribunal competente para conocer de reclamo en contra de resolución administrativa pronunciada por la Dirección del Trabajo, sobre inhabilidad sindical. Excepción dilatoria de incompetencia del Tribunal acogida.	100
PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES. (Montos vigentes a partir del 1º de diciembre de 1994, en pesos)	102
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	103

