



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 1995



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MISION INSTITUCIONAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO*

La definición de Misión de la Dirección del Trabajo (DdT), requiere, antes de su precisión, realizar algunas observaciones, que se contemplan en los siguientes párrafos:

- 1) La misión de una organización está definida por el contexto en que ésta se encuentra situada; por lo que en el caso de la Dirección del Trabajo, ello remite a las condiciones imperantes cuando se hizo la formulación normativa de la misión del servicio (formulación contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del 29 de septiembre de 1967). En tal sentido, las relaciones laborales a fines de los setenta se constituyen tripartitamente, con una fuerte explicitación normativa de los mercados laborales, con una activa y sólida presencia del Estado en el campo económico y laboral.
- 2) El énfasis de la misión de la Dirección se especifica en el ámbito de la fiscalización de las condiciones laborales, generándose un sesgo juricista, por el cual el estricto acatamiento y cumplimiento de las Leyes laborales crearía, por sí solos, cambios en las mismas condiciones sociales de acatamiento o incumplimiento de la norma jurídica.
- 3) También se observa, en la cultura organizacional de la DdT, un énfasis en la concepción de una fiscalización preponderantemente punitiva de la legislación laboral, descuidando aspectos como la consideración del contexto socio-cultural en que ocurre la observancia de las normas.
- 4) El contexto en que ocurren los fenómenos laborales ha cambiado drásticamente en los últimos quinquenios, redefiniendo el rol del Estado en este ámbito. El Estado abandona su posición tripartita y se desplaza a un bipartismo, que no excluye su rol regulatorio y protector de las posiciones más débiles de la relación laboral.
- 5) En este contexto de modernización y apertura de la economía de los mercados internacionales, al Estado le corresponde fomentar una política de creación de una cultura del respeto a las normas laborales, de participación y de confianza en las relaciones laborales y en la propia autonomía de los actores sociales.

En este marco de reflexión se ha definido, preliminarmente, la Misión del Servicio como:

Contribuir a modernizar las relaciones laborales, promoviendo su contractualización sobre la base de la equidad, la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo, de tal modo, el desarrollo económico del país.

Una vez definida la misión del Servicio se han establecido objetivos estratégicos por áreas de actividad institucional. Se entendió por objetivos estratégicos aquellos de mediano plazo (dos años) que fueran definidos de acuerdo a la misión, con un nivel amplio de generalidad. A continuación encontraremos estos objetivos ordenados por áreas.

* Fuente: Equipo directivo, Hotel Las Acacias, 26 de agosto de 1994.

Area de Control y Cumplimiento Normativo.

- a) Establecimiento de un sistema de fiscalización preventiva, dando prioridad a la modalidad de fiscalización programada.
- b) Establecimiento de sistemas de información, difusión y capacitación de la normativa laboral.
- c) Identificación de las causas de incumplimiento normativo, evaluando la eficacia de la normativa legal laboral.
- d) Promoción de la participación de los actores en el cumplimiento de la normativa laboral.
- e) Propender a una cultura laboral de cumplimiento normativo.
- f) Optimización de la fiscalización reactiva.
- g) Interpretación oportuna y coherente de la jurisprudencia judicial y administrativa.

Area de Evaluación, Diagnóstico y Estudio.

- a) Diseño y seguimiento de un proceso de planificación estratégico que oriente y regule la marcha organizacional.
- b) Establecimiento de un instrumento diagnóstico de relaciones laborales.
- c) Generación de indicadores de gestión, productividad e impacto.
- d) Configuración de un sistema de información de relaciones laborales.
- e) Evaluación de la aplicación de norma (relación entre la norma y su aplicación empírica).

Area de Actores Sociales.

- a) Establecimiento de líneas de difusión, capacitación y asistencia técnica hacia los actores constituyentes de la realidad empresarial, con el fin de modernizar sus relaciones fortaleciendo su capacidad de acción y representación.
- b) Establecimiento de metodologías que tiendan al desarrollo de sistemas alternativos de resolución de conflictos en el ámbito de la negociación colectiva.
- c) Establecimiento de métodos de detección y prevención de conflictos.
- d) Promoción de instancias de diálogo entre actores para propender a la modificación de actitudes, en el marco de las relaciones laborales.
- e) Optimizar el mecanismo de negociación colectiva, favoreciendo su extensión y la calidad del proceso.

Area de Gestión.

- a) Establecer una política comunicacional que asegure, en la opinión pública, legitimidad técnica para la Dirección del Trabajo.
- b) Establecimiento de una política de relaciones entre Dirección del Trabajo y Actores Sociales.
- c) Diseño de estrategia de fortalecimiento de recursos internos.
- d) Establecimiento de una política de recursos humanos.
- e) Rediseño organizacional del Servicio adecuándolo a la Misión Institucional.
- f) Establecimiento de instancias de seguimiento, monitoreo y evaluación, administrativo y programático.
- g) Diseño de una política de descentralización.
- h) Rediseño de equipamiento e infraestructura (muebles, inmuebles y tecnología).

METAS CONSOLIDADAS

DIRECCION DEL TRABAJO

Año 1995

I.- Metas normales del Servicio

1.- Realización de los programas de fiscalización programada y reactiva.

Estos programas buscan cubrir sectores y ramas de actividad económica importantes para la fuerza de trabajo asalariada en el sector privado, elevando los índices de cobertura y rapidez en la atención de los usuarios. Durante el año 1995 los programas de fiscalización programada tendrán una cobertura de 471.166 trabajadores involucrados, mediante 26.268 acciones de fiscalización. Mientras la fiscalización reactiva involucrará a 656.931 trabajadores mediante 31.827 acciones de fiscalización.

El objetivo de la fiscalización reactiva es obtener el cumplimiento de la legislación laboral y previsional en empresas en que eventualmente se han transgredido las normas laborales, pues se actúa a solicitud de parte cuando se ha estimado por parte del peticionario, la existencia de infracciones. El objetivo de la fiscalización programada es prevenir la transgresión de las normas laborales y previsionales, pues se actúa de oficio, sin solicitud de parte.

2.- Reordenamiento del proceso de registro y tramitación administrativa de organizaciones sindicales.

Se busca optimizar mediante esta meta el proceso de registro y tramitación administrativa a que están obligadas por Ley las organizaciones sindicales. Para ello el Departamento de Organizaciones Sindicales se reorganizará internamente y descentralizará parte de sus funciones, luego de la capacitación del personal en regiones, para que cumpla la tramitación hoy realizada centralizadamente. Por el proceso de reordenación departamental se generarán cuatro unidades funcionales: Fondo de Educación y Capacitación Sindical; Asistencia Técnica a Actores; Supervisión y Legalidad de Organizaciones; Estadísticas, Archivos y Registros. Producto de este reordenamiento y de la descentralización de funciones, la revisión de estatutos que en promedio durante el año 1994 demora 80 días, deberá bajar a 60 días. Las auditorías a organizaciones sindicales que hasta el momento demoran en promedio un año, deberán en el curso de un año ser externalizadas, procedimiento mediante el cual estas auditorías se llevarán a cabo directamente por Comisiones Revisoras de las mismas organizaciones, a las cuales el Departamento les prestará asesoría técnica mediante capacitación.

La fecha contemplada de capacitación de los funcionarios del departamento es el 30 de agosto. La realización del proceso de descentralización se llevará a cabo en el último trimestre del año.

3.- Optimización de los procesos llevados a cabo en el Departamento de Negociación Colectiva.

Se generará una optimización de los procesos llevados a cabo por este Departamento, mediante una capacitación de los funcionarios que desarrollan estas funciones a lo largo del

país, dotándolos de herramientas conductuales que les permitan llevar a cabo de mejor manera sus funciones (en la línea de sistemas alternativos de resolución de conflictos). Este programa de capacitación se realizará después de generarse un modelo de asistencia para la prevención y resolución de conflictos laborales en procesos de negociación colectiva. La fecha de entrega del modelo señalado se contempla para el 30 octubre del presente, por lo que las acciones de capacitación en esta materia se realizarán en el último bimestre del año y afectarán a trece funcionarios encargados regionales de negociación colectiva. Las áreas de capacitación de estos funcionarios tienen relación con normativa laboral, técnicas psicosociales de resolución de conflictos, comunicación y gestión organizacional y aspectos microeconómicos de negociación laboral. El impacto esperado de esta acción tiene que ver con las intervenciones exitosas de dichos funcionarios en procesos de negociación colectiva que muestren especiales dificultades de resolución. La operacionalización de tal impacto dependerá del modelo teórico que se está construyendo y en todo caso se aplicará luego de la capacitación del personal el año 1996.

Aparte de ello se realizará un programa de difusión de las normas que regulan la negociación colectiva entre los actores laborales. Este programa se llevará a cabo desde el mes de abril del presente año en las trece regiones del país.

Finalmente, el Departamento elaborará un Manual de Procedimientos de la Negociación Colectiva. El manual debe estar escrito en sus contenidos y formato al 30 de septiembre, mientras que un compendio de normas regulatorias de la negociación colectiva se debe encontrar disponible, en su fase de diseño preliminar, al 30 de noviembre.

4.- Estudio evaluativo de cumplimiento de la normativa laboral en la dimensión de género.

Este estudio pretende evaluar el cumplimiento de las normas laborales del Código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa que tienen directa relación con los derechos que le asisten a la mujer trabajadora y, en particular, a aquellas normas de protección a la maternidad. Estas normas han merecido en el último tiempo algunos cuestionamientos y de centros de estudios privados han surgido propuestas modificatorias. Es necesario, entonces, dimensionar objetivamente el grado de cumplimiento de la normativa y las alternativas que en dichas materias se vislumbran. La realización de este estudio se haría en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) proveyéndose los fondos en instancias externas a la Dirección del Trabajo. Esta investigación debe estar concluida en noviembre del presente año.

5.- Estudio de evaluación del Fondo de Capacitación y Formación Sindical.

El Fondo de Capacitación y Formación Sindical es un instrumento que mediante la dictación de cursos y seminarios de capacitación a las organizaciones sindicales pretende fortalecer la capacidad técnica de la dirigencia sindical. La Ley de Presupuesto de la Nación, asignó al Fondo para el año 1994 una suma de \$ 480.000.000 y para 1995 una suma de \$ 688.840.000. Durante el año pasado se realizaron 364 cursos que beneficiaron a 12.887 trabajadores. El estudio evaluativo pretende analizar la dinámica institucional adoptada por el Fondo, el impacto de la capacitación realizada, la eficiencia en la utilización de los fondos empleados, etc. Sus recomendaciones permitirán fundamentar posibles mejoramientos a la operación del Fondo, incluyendo su futura existencia institucional. El estudio estará finalizado en noviembre de 1995.

6.- Sistematización de la legislación y jurisprudencia judicial y administrativa.

El Departamento Jurídico sistematizará, refundirá y coordinará mediante dictámenes, la jurisprudencia administrativa referida a los temas de jornada de trabajo, remuneraciones (semana corrida), descanso (feriado progresivo), protección de la maternidad, Estatuto Docente y sector marítimo-portuario. Esta tarea tendrá como objetivo el fortalecimiento de la labor interpretativa del Servicio respecto de su integridad y coherencia. El primero de estos estudios (temático) estará finalizado en agosto de 1995. Los dos últimos estudios (sectoriales) concluirán en diciembre de 1995.

Junto con esta tarea el Departamento Jurídico trabajará, en conjunto con el Departamento de Negociación Colectiva, en la recopilación de la jurisprudencia judicial y administrativa respecto de la negociación colectiva, procurando la racionalización de la jurisprudencia administrativa. Este trabajo de racionalización y sistematización de la legislación y jurisprudencia judicial y administrativa, debe estar listo para ser sometido al conocimiento de la Dirección del Servicio a fines de octubre del presente. Similar tarea será realizada en conjunto con el Departamento de Organizaciones Sindicales.

7.- Racionalización de procedimientos y desarrollo institucional del Departamento Administrativo.

El mejoramiento en la gestión organizacional del Departamento constará de la informatización de la gestión financiera y presupuestaria del Departamento Administrativo, de la elaboración de los manuales de inducción organizacional (obligaciones y derechos del funcionario público, organigrama y misión del Servicio), de Procedimientos Administrativos, del establecimiento de normas mínimas en materia de personal, de la revisión del sistema de calificaciones y de las políticas de movilidad y rotación del personal (Rotación, Suplencias, Promoción o Ascensos, Remuneraciones).

II.- Metas estratégicas del Servicio

8.- Consolidación del proceso de descentralización.

Se acentuará el proceso de descentralización de funciones de la Dirección del Trabajo, fortaleciéndose el rol de las Direcciones Regionales. Para ello se jerarquizarán estas instancias organizacionales dotándolas de personal, especialmente en el ámbito jurídico; complementariamente con ello, se transformará el cargo de Director Regional en una función exclusivamente dedicada a la dirección estratégica del nivel regional, liberándolo de las funciones operativas que hoy cumplen. Por último, se mejorará la infraestructura de dichas Direcciones y se perfeccionarán los mecanismos de control y evaluación a fin de mejorar su capacidad de gestión. En términos específicos cada Dirección Regional contará con un planificador regional, un asesor jurídico, un coordinador de gestión (que relacione las acciones en materia de fiscalización, negociación colectiva y organizaciones sindicales), un coordinador operativo (que relacione las acciones en las áreas administrativas y de personal) y un encargado administrativo. De este staff las funciones de asesoría jurídica no están siendo provistas hasta el momento, mientras que el resto de funciones debe proveerse con la redestinación de personal ya existente.

Requerimiento normativo:

Realización de un manual de procedimientos y funciones que delimite claramente las atribuciones y limitaciones de las instancias de dirección regional de la Dirección del Trabajo.

9.- Aplicación de nuevas metodologías de fiscalización.

Se aplicarán nuevas metodologías en el tratamiento de la fiscalización programada, la que contará con la participación de actores sociales (asociaciones empresariales y sindicales). Este tipo de fiscalización tendrá como objetivo entregar información diagnóstica que permita a los actores sociales, reformular sus acciones para lograr un mejor cumplimiento de las Leyes laborales o mediante la promoción de propuestas de perfeccionamiento a la aplicación de la legislación vigente. La aplicación de metodologías específicas de fiscalización programada dependerá de un estudio evaluativo acerca de la modalidad de fiscalización programada, denominada "fiscalización concertada", realizada por el Servicio durante el año 1994. Esta evaluación se realizará durante los meses de enero, febrero, marzo y abril del presente año. A partir de sus conclusiones se reformulará esta modalidad particular de fiscalización programada ("concertada").

Por otra parte, el Departamento de Estudios de este Servicio generará un marco analítico-conceptual que oriente la función de la fiscalización programada. Este marco consistirá en la identificación de variables que discrimine geográfica y sectorialmente la fuerza de trabajo asalariada de la población económicamente activa, susceptible de procesos de fiscalización. Ello permitirá contar con una información que discrimine el peso relativo de esta fuerza de trabajo en relación a un conjunto de dimensiones que afecten los procesos de cumplimiento de las normas laborales (tasa de ruralidad, sindicalización, concentración demográfica, etc.). Disponiendo de esa información se podrá programar la fiscalización sobre bases más sólidas y fundadas de lo que actualmente ocurre. Dicho proyecto debe estar disponible en sus resultados generales el 30 de septiembre.

Junto con lo anterior se reforzará la capacidad del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo en orden a generar la posibilidad de atención rápida y expedita, con equipos profesionales especializados en los casos en que se produzcan denuncias que tengan repercusiones más allá de la unidad productiva de origen.

Finalmente, se potenciará la capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo, para cubrir aspectos básicos de higiene y seguridad, para lo cual se capacitará al personal fiscalizador correspondiente. Para ello se están diseñando las siguientes acciones: un curso de capacitación básica, un manual de capacitación, un catastro de fiscalizadores que por razones profesionales son más idóneos para la fiscalización en estas materias. Se contempla que en el curso del segundo semestre se impartan los primeros tres cursos de capacitación a fiscalizadores. Los cursos tendrán una cobertura de sesenta alumnos con una duración estimada de seis días.

10.- Fortalecimiento de la capacidad diagnóstica y analítica de la Dirección del Trabajo.

Durante el año 1995 se conformará una Unidad de Estudios capaz de recabar, procesar e interpretar los datos relevantes sobre evolución del sistema de relaciones laborales en el país. Para ello se contratarán tres profesionales del área de las ciencias sociales, para así conformar un equipo multidisciplinario capaz de analizar y procesar los datos recabados por esta

Dirección en los temas de negociación colectiva, sindicalismo y, en general, en materia de relaciones laborales y cumplimiento de normativa laboral. Los profesionales contratados serán del área de la economía, sociología y psicología laboral.

Junto con ello se optimizará el registro actual de información de la Dirección del Trabajo procedente de los Departamentos de Fiscalización, Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales, editándose un informe periódico (cuatrimestral) de coyuntura sobre estos temas. De esta forma el Departamento de Estudios tendrá como función permanente la de investigar y analizar los fenómenos laborales desde el ángulo más específico a esta Dirección, generando conocimiento testeado metodológicamente de acuerdo a cánones científicos, que permita la orientación en la toma de decisiones por parte de los actores relevantes en el tema laboral.

Finalmente en este ámbito se realizarán un conjunto de investigaciones específicas dirigidas a áreas claves de las relaciones laborales (higiene y seguridad, temas de género, modalidades de negociación colectiva, dinámica de la organización sindical, etc.). En este momento se encuentran en proceso de definición el perfil y cronograma de cada una de estas investigaciones.

11.- Realización Plan Informático.

Se incorporará, mediante líneas conmutadas, a la red computacional del Servicio a las Oficinas del Servicio que aún no se encuentran conectadas. Junto con ello se adquirirán nuevos equipos con sus correspondientes software, que permitan el mejor procesamiento de la información procedente de la gestión administrativa de la Dirección (personal, presupuesto, remuneraciones, inventarios y administración general). Con ello se generará información inmediata sobre la situación presupuestaria del Servicio, ligando de manera sistémica los procesos de programación de actividades, programación presupuestaria, adquisición, remuneraciones y situación contable. Ello permitirá un control de la situación presupuestaria (mediante una contabilidad por centro de costo) del Servicio y de los costos reales de las actividades de éste, lo que es un insumo sustancial para la medición de productividad

En seguida, se dotará a un conjunto de Inspecciones de un equipamiento básico que les permita ordenar y acelerar el procesamiento de la información acerca de los procesos que llevan a cabo (fiscalizaciones, registro negociaciones colectivas y organizaciones sindicales, comparendos, recepción de reclamos, etc.) de acuerdo al reordenamiento administrativo que surja de la dinámica en curso de simplificación de procedimientos.

III.- Metas Relacionadas con Areas de Innovacion

12.- Modernización del Servicio.

Esta meta se compone de un conjunto de iniciativas que persiguen el mejoramiento organizacional de la Dirección del Trabajo, que redunde en una mejor atención a sus usuarios. Para ello se contempla un análisis del diseño organizacional de la Dirección a fin de determinar las áreas donde es posible optimizar la gestión mediante cambios institucionales. Este estudio (Plan Piloto de Inspecciones Estratégicas) debería estar disponible en una primera etapa durante el primer semestre del año para la realización de las modificaciones el segundo semestre de 1995. El estudio debería focalizarse en el área de atención al usuario, de manera

de poder acelerar el tiempo de reacción del Servicio en los procedimientos de comparendos y fiscalizaciones. El estudio se focalizará en el análisis de los procesos de trabajo y de sus respaldos documentales de manera de simplificar los procedimientos administrativos particularmente en las Inspecciones Comunales en las áreas de fiscalización, atención de público, comparendos, respaldos informáticos, inversión en infraestructura, etc. Para ello se requerirá la identificación de las funciones desempeñadas, análisis de los puestos de trabajo, examen de las condiciones de trabajo, de las redes de comunicación, de las modalidades e instrumentos de registro de la información, entre otros elementos. Por la complejidad del tema se plantea contratar una Consultoría externa que analice de manera experimental un número limitado de Oficinas y que de acuerdo y en conjunto con equipos de trabajo internos a la organización proponga medidas de optimización organizacional, que el Servicio esté en condiciones de asumir durante el presente año, en dichas Inspecciones. Un subproducto de ésta es la generación de un sistema de indicadores de gestión que oriente la acción del Servicio al respecto, así como la adopción de medidas correctivas. Los indicadores de gestión tendrán como finalidad en una primera etapa registrar la productividad del factor trabajo, tanto en términos de la Oficina correspondiente, como de los funcionarios en particular. Junto con ello se generarán indicadores de calidad de gestión que tengan principal relación con el monitoreo del servicio prestado en relación a los usuarios de éste. Desde ya, en esta línea, la Dirección se ha comprometido a disminuir sus tiempos de atención al usuario en un 17,2%, respecto a 1994, en lo que se refiere a tiempo promedio de espera entre recepción de denuncia y fiscalización, y en un 13%, en lo que se refiere a tiempo promedio, para el mismo año, entre recepción de reclamo y llamado a primer comparendo.

Otro punto a destacarse en el proceso de modernización es la generación de procedimientos de consulta rápidos y eficaces hacia el usuario. Durante el año 1995 se generará un servicio de consulta telefónica gratuito para el usuario, sobre dudas que pueda tener acerca de la legislación laboral. La cifra estimada máxima de consulta-usuarios de este servicio es de 28.000 llamadas, contemplando un período de funcionamiento desde el mes de abril. El área de cobertura de este servicio es todo el territorio nacional.

Un tercer aspecto a tratar es el mejoramiento de las bases de datos de la Dirección en relación a su validez, confiabilidad y actualización. Este mejoramiento comenzará con un análisis de los instrumentos de recolección de datos que actualmente emplea la Dirección, a fin de comprobar si los fenómenos que registran son pertinentes y significativos para la detección de las dinámicas sustantivas del sistema de relaciones laborales. En seguida se busca cubrir si los mecanismos de recolección y registro de datos aseguran confiabilidad en la información. Finalmente se trata de que las bases de datos de esta Dirección, satisfaciendo los criterios señalados estén dispuestas técnicamente en tiempo real. Esta optimización deberá redundar en un menor tiempo empleado en los procesos de registro de la información en las Inspecciones Comunales. El ahorro de tiempo estimado, por este concepto, es de 14.400 horas-hombre anual.

Se considera, además, una ampliación de la cobertura de la Dirección. Esta ampliación es tanto respecto de la capacidad del Servicio para atender demandas hasta hoy insatisfechas, como la fiscalización de condiciones de trabajo en jornadas laborales que se realizan los fines de semana o en horario nocturno, como en lugares hoy desprovistos del servicio que otorga la Dirección. Para ello se abrirán nuevas Oficinas y se remozarán 26 locales, hoy en notorio estado de deterioro. Asimismo, en cada Región se habilitará una instancia de atención específica para el sector empleador que atienda las demandas específicas que sobre información de la normativa laboral presentan particularmente los empleadores de la Pequeña y Mediana Empresa.

Finalmente, el Servicio desarrollará durante el año un ejercicio de desarrollo institucional asistido externamente, por el cual se definirá el marco de desarrollo estratégico de la organización en el mediano y largo plazo. Este trabajo define la misión institucional y submisiones organizacionales, plantea los ámbitos de desarrollo, las prioridades de desarrollo, los criterios de satisfacción de los usuarios, en la forma de una ruta crítica de modernización institucional, expresable en los programas de actividades anuales con la correspondiente manifestación presupuestaria. Como condición de satisfacción de la meta se radicará en el Departamento de Estudios del Servicio de una Unidad de Planificación Estratégica que tendrá a su cargo el apoyo para esta tarea, así como se ha definido una orgánica de funcionamiento en donde se distinguen niveles estratégicos, tácticos y operativos.

13.- Constitución de la Unidad de Asistencia Técnica a Usuarios y realización de un programa de difusión y apoyo dirigido a actores sociales.

La Unidad de Asistencia Técnica a Usuarios del Servicio, depende del Departamento de Organizaciones Sindicales y tiene como finalidad coordinar y planificar las acciones dirigidas a los usuarios, cuyo objetivo general es el de contribuir a mejorar las relaciones laborales al interior de la empresa. Para ello son líneas de acción de la Unidad la asistencia técnica y difusión de la normativa laboral. De manera específica, la Unidad elaborará una base de datos de las organizaciones empresariales de la Pequeña y Mediana Empresa, difundirá el Fondo de Capacitación Sindical, elaborará material de difusión de la normativa laboral y organizará seminarios de capacitación con pequeños y medianos empresarios sobre normativa laboral.

PRINCIPALES INTERROGANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Depto. de Negociacion Colectiva

1.- ¿DONDE ESTA REGULADA LA NEGOCIACION COLECTIVA?

En el libro IV del Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido coordinado y sistematizado por el DF.L. N° 1 publicado el 24 de enero de 1994.

2.- ¿QUE ES LA NEGOCIACION COLECTIVA?

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

I.- EMPRESAS EN LAS QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

3.- ¿DONDE PUEDE TENER LUGAR?

- a) En las empresas del sector privado.
- b) En las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

4.- ¿EXISTE ALGUN OTRO REQUISITO PARA QUE PUEDA NEGOCIARSE COLECTIVAMENTE EN LAS EMPRESAS INDICADAS?

En efecto, para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

5.- ¿DONDE NO PUEDE HABER NEGOCIACION COLECTIVA?

- a) En las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio.
- b) En aquellas empresas en que Leyes especiales la prohíban.
- c) En las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de cincuenta por ciento por el Estado, directamente o través de derechos o impuestos. Sin embargo, esta prohibición no rige respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166.

II.-TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

6.- ¿QUIENES PUEDEN NEGOCIAR EN FORMA COLECTIVA?

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicio en empresas en las cuales puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

7.- ¿TIENEN FUERO LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE?

Sí. Los trabajadores que negocian colectivamente tienen fuero desde 10 días antes de presentado el proyecto de contrato colectivo, hasta que concluye la negociación. Aquellos trabajadores que pertenecen a la comisión negociadora, y no son dirigentes, gozarán de fuero hasta 30 días después de concluido la negociación colectiva.

8.- ¿QUIENES SE ENCUENTRAN EXCEPTUADOS?

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
- b) Los contratados para una determinada obra o faena transitoria o de temporada. No obstante estos trabajadores pueden recurrir a la negociación colectiva no reglada.
- c) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración previstas en el Art. 2132 del Código Civil.
- d) Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
- e) Los Trabajadores que ejerzan cargos superiores de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

9.- ¿EN LOS CASOS SEÑALADOS PRECEDENTEMENTE, SE REQUIERE CUMPLIR ALGUN REQUISITO ADICIONAL PARA QUE SURTA EFECTO LA EXCEPCION?

Efectivamente. Tratándose de los casos señalados en las letras c), d) y e), se requiere que la circunstancia de no poder negociar colectivamente conste por escrito en el respectivo contrato de trabajo. De no ser así, se entiende que estos trabajadores están plenamente habilitados para negociar.

10.- ¿SE PUEDE RECLAMAR DE LA CALIFICACION INSERTA EN EL CONTRATO DE TRABAJO, QUE IMPIDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

Sí. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación.

11.- ¿DONDE DEBE INTERPONERSE LA RECLAMACION?

Ante la Inspección del Trabajo y de la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente dentro del plazo de cinco días contados desde su notificación.

III.- MATERIAS QUE PUEDEN NEGOCIARSE COLECTIVAMENTE

12.- ¿QUE MATERIAS SON OBJETO DE NEGOCIACION COLECTIVA?

- a) Las relativas a remuneraciones;
- b) Las que refieran a otros beneficios en especie o en dinero.
- c) Las que dicen relación con las condiciones comunes de trabajo.

13.- ¿MATERIAS QUE NO PUEDEN SER OBJETO DE NEGOCIACION COLECTIVA?

Las que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

IV.- NEGOCIACION COLECTIVA NO REGLADA

14.- ¿EN QUE CONSISTE LA NEGOCIACION COLECTIVA NO REGLADA?

La Ley autoriza que, con acuerdo previo de las partes en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

15.- ¿CUALES SON LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LA NEGOCIACION REGLADA?

- a) La negociación no reglada no tiene un procedimiento fijado en la Ley.
- b) Se requiere acuerdo previo para negociar.
- c) Los trabajadores no tienen fuero en la negociación no reglada.
- d) En la negociación no reglada no existe derecho a huelga ni lock-out.
- e) En esta negociación pueden participar trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada.
- f) El acuerdo que se suscribe se denomina convenio colectivo.

V.- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA DENTRO DE UNA EMPRESA

16.- ¿COMO SE INICIA LA NEGOCIACION COLECTIVA?

Se inicia mediante la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

17.- ¿QUIEN PUEDE PRESENTAR UN PROYECTO?

- a) Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella;
- b) Los grupos de trabajadores que reúnan, a los menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

18.- ¿COMO SE CALCULAN LOS PORCENTAJES ANTES INDICADOS?

Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos el total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

19.- ¿SE PUEDEN PRESENTAR PROYECTOS DE CONTRATO COLECTIVO EN LOS PREDIOS AGRICOLAS?

Sí. Cada predio agrícola se considera como una empresa para negociar colectivamente. También se consideran como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

En el caso de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro del giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella, podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

20.- ¿CUANDO PUEDE PRESENTARSE EL PROYECTO?

Es necesario distinguir entre:

- a) Empresas que no tienen contrato colectivo vigente, y
- b) Empresas con contrato colectivo vigente.

VI.- PRESENTACION EN EMPRESAS SIN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

21.- ¿CUANDO PUEDE PRESENTARSE EL PROYECTO EN EMPRESAS QUE NO TIENEN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE?

Los trabajadores pueden presentar el proyecto en cualquier momento, salvo que el empleador haya declarado un período no apto para iniciar la negociaciones.

¿EN QUE CONSISTE EL PERIODO NO APTO PARA INICIAR NEGOCIACIONES?

En el derecho que da la Ley al empleador para establecer su período o varios, que en total no sumen más de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyecto de contrato colectivo.

Este derecho sólo puede ejercerse en empresas donde no exista contrato colectivo vigente.

Para establecer el o los períodos, el empleador debe hacer una declaración en el mes de junio antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguiente a aquél.

22.- ¿QUE FACULTAD TIENE EL EMPLEADOR FRENTE A LA PRESENTACION DEL PROYECTO?

El empleador puede comunicar la presentación del proyecto a los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días.

Desde ese momento, los demás trabajadores tienen un plazo de 30 días para presentar proyecto de contrato colectivo.

23.- ¿QUE OCURRE SI NO SE EFECTUA TAL COMUNICACION?

El empleador deberá negociar únicamente con quienes hubieren presentado el proyecto. Los demás trabajadores conservan el derecho de presentar un proyecto de contrato cuando lo estimen conveniente.

VII.- PRESENTACION EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

24.- ¿CUANDO SE PUEDE PRESENTAR PROYECTO EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO VIGENTE?

Los trabajadores deben presentar el proyecto entre los 45 y los 40 días anteriores a la fecha de vencimiento, los trabajadores que ingresen después podrán presentar proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo, en este caso podrán presentar proyectos de contrato al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo.

25.- ¿SE PUEDE POSTERGAR EL INICIO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA?

La Ley autoriza que las partes de común acuerdo posterguen hasta sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponde negociar, debiendo fijar la fecha de la futura negociación.

De todo esto debe dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo.

VIII.- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA CUANDO PARTICIPAN DOS O MAS EMPRESAS

26.- ¿CUANDO TIENE LUGAR?

Cuando 2 o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, presentan un proyecto de contrato colectivo conjunto a sus respectivos empleadores.

27.- ¿QUE REQUISITOS PREVIOS DEBE CUMPLIRSE?

- a) Acuerdo previo de las partes, por escrito y ante ministro de fe.
- b) Acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, de otorgar representación a la organización sindical de que se trata, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

28.- ¿QUE NORMAS SE APLICAN PARA LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

Las mismas de la negociación colectiva de empresa, sin perjuicio de algunas normas especiales que señala el Código del Trabajo.

29.- ¿COMO ESTARA CONSTITUIDA LA COMISION NEGOCIADORA DE LOS EMPLEADORES?

Por un apoderado de cada una de las empresas.

30.- ¿EN QUE OPORTUNIDAD DEBE CONSTITUIRSE LA COMISION NEGOCIADORA DE LOS EMPLEADORES?

En el momento de la suscripción del acuerdo previo o a más tardar dentro de los dos días siguientes a éste.

31.- ¿SE PUEDE DELEGAR LA REPRESENTACION?

Sí, los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta 5 personas.

32.- ¿EN QUE FORMA DEBEN DAR RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO LOS EMPLEADORES?

Deberán dar una respuesta única.

IX.- LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPRESA

33.- ¿QUIEN REPRESENTA A LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACION?

La Comisión Negociadora.

34.- ¿COMO SE INTEGRA?

Hay que distinguir si se trata de un sindicato, si se trata de varios sindicatos en conjunto o si es un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente.

35.- ¿QUIENES LA COMPONEN EN EL PRIMER CASO?

El directorio sindical.

36.- ¿SI SON VARIOS SINDICATOS?

Por los directores de todos ellos.

37.- ¿QUIENES LA INTEGRAN SI EL PROYECTO HUBIERE SIDO PRESENTADO POR UN GRUPO DE TRABAJADORES?

Es preciso elegir una comisión negociadora.

38.- ¿COMO DEBE EFECTUARSE ESTA ELECCION?

Mediante la realización de una votación secreta. Si el número de trabajadores fuera igual o superior a 250, deberá efectuarse ante un ministro de fe.

39.- ¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA SER ELEGIDOS?

Ser miembro del negociador y tener los requisitos exigidos por la Ley para ser dirigente sindical.

40.- ¿CUANTOS MIEMBROS INTEGRAN LA COMISION?

La comisión está compuesta por tres miembros. Si los trabajadores fuesen 250 o más, podrán nombrarse cinco, y si fueran 1.000 o más, podrán elegirse siete y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve miembros.

41.- ¿QUIENES REPRESENTAN AL EMPLEADOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA?

El empleador tiene derecho a ser representado por tres apoderados que formen parte de la empresa.

42.- ¿PUEDEN LAS PARTES ASIGNAR ASESORES?

Sí. Pueden designar tres asesores por cada parte.

X.- TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

43.- ¿QUE OBLIGACION TIENEN LOS TRABAJADORES DESPUES DE PRESENTADO UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

Deben acompañar a la Inspección del Trabajo respectiva una copia del proyecto firmado por el empleador dentro de los cinco días siguientes al de su presentación.

44.- ¿QUE SUCEDE SI EL EMPLEADOR SE NIEGA A RECIBIR EL PROYECTO O A FIRMAR LA COPIA?

Los trabajadores pueden requerir a la Inspección del Trabajo para que le notifique al empleador el proyecto de contrato colectivo.

45.- ¿QUE MENCIONES DEBE CONTENER EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

- a) Las partes que ha de afectar, acompañándose nómina de los trabajadores involucrados;
- b) Las cláusulas que se proponen;
- c) El plazo de vigencia;
- d) La individualización de la Comisión Negociadora y su firma.

46.- ¿QUE DEBE HACER A SU VEZ EL EMPLEADOR UNA VEZ QUE SE LE HA PRESENTADO EL PROYECTO?

Debe dar respuesta el proyecto dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días contados desde igual fecha, si la negociación afectara a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentado en un mismo período de negociación.

47.- ¿ES POSIBLE EXTENDER LOS PLAZOS ANTES SEÑALADOS?

En efecto. Las partes de común acuerdo pueden prorrogar dichos plazos por el tiempo que estimen conveniente.

48.- ¿QUE REQUISITOS DEBE CUMPLIR LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR?

Debe efectuarse por escrito y en forma de un proyecto de contrato colectivo. Debe además pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores y contener los antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas u otras pertinentes que invoque el empleador.

49.- ¿ES NECESARIO ENVIAR COPIA DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR A LA INSPECCION DEL TRABAJO?

Así es. Copia de la respuesta del empleador debe acompañarse de a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a su entrega, firmada por uno o más miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores. En el evento de que los miembros de dicha comisión se negaren a firmar, el empleador puede requerir a la Inspección del Trabajo para que notifique su respuesta.

50.- ¿PUEDE LA COMISION NEGOCIADORA RECLAMAR DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR?

En efecto. Puede reclamar tanto de la respuesta como de las demás observaciones formuladas por el empleador, por no ajustarse a derecho.

51.- ¿ANTE QUIEN SE INTERPONE EL RECLAMO?

Debe interponerse, dentro de un plazo de 5 días contados desde la fecha de recepción de la respuesta, ante la Inspección del Trabajo respectiva y esta misma resuelve.

El plazo para interponer la reclamación es de: si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, ésta debe ser resuelta por el Director del Trabajo.

52.- ¿QUE SUCEDE SI SE ACOGE LA RECLAMACION?

La resolución que acoge la reclamación ordenará la modificación correspondiente dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días desde la fecha de notificación de la resolución respectiva.

53.- ¿QUE PASA SI EL EMPLEADOR NO DA RESPUESTA OPORTUNA AL PROYECTO?

La Inspección del Trabajo aplicará una multa ascendente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores involucrados en el proyecto.

54.- ¿QUE SUCEDE SI PESE A ELLO NO DA RESPUESTA?

Transcurridos 20 días desde la presentación del proyecto sin que hubiese dado respuesta se entenderá que acepta el proyecto de contrato colectivo.

XI.- MECANISMOS QUE DA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA PRODUCIR EL ACUERDO DE LAS PARTES

55.- ¿CUALES SON LOS MECANISMOS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR LAS PARTES EN UNA NEGOCIACION COLECTIVA PARA LOGRAR ACUERDO?

- a) Negociaciones directas
- b) La Mediación
- c) El Arbitraje
- d) La Huelga
- e) El Lock-out o cierre temporal de la empresa
- f) Los trabajadores pueden exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a los del contrato anterior, excepto cláusulas de reajustabilidad

A.- NEGOCIACIONES DIRECTAS

56.- ¿EN QUE CONSISTE LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS?

Una vez entregada la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

57.- ¿CUANTO TIEMPO PUEDEN DURAR LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS?

El límite de tiempo esta dado por el plazo para votar la huelga. No obstante el Código del Trabajo da a las partes el derecho en caso de haber llegado a un acuerdo, a prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar la negociación.

B.- LA MEDIACION

58.- ¿CUANDO PUEDE TENER LUGAR LA MEDIACION?

La mediación se puede dar durante cualquier momento en el curso de la negociación. Las partes deben designar de común acuerdo y libremente la persona del mediador.

59.- ¿QUE PLAZO TIENE EL MEDIADOR PARA DESARROLLAR SU LABOR?

Diez días contados desde la notificación de su designación, o el plazo que determinen las partes.

60.- ¿QUE SUCEDE SI TRANSCURRIDO ESTE PLAZO NO SE HA LOGRADO UN ACUERDO?

El mediador convocará a las partes a una audiencia para que éstas formalicen su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si no se acepta la proposición del mediador, éste pondrá término a su gestión presentando un informe dejando constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que hubiese hecho.

C.- EL ARBITRAJE

61.- ¿CUANDO TIENE LUGAR EL ARBITRAJE?

Puede tener lugar en cualquier momento de la negociación, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa.

62.- ¿QUE TIPO DE ARBITRAJE EXISTE?

En la negociación colectiva, existe el arbitraje voluntario y el obligatorio.

63.- ¿CUANDO EL ARBITRAJE ES VOLUNTARIO?

Es voluntario cuando las partes, de común acuerdo, designan un árbitro para resolver sus diferencias.

64.- ¿CUANDO ES OBLIGATORIO?

Es obligatorio cuando las partes no han logrado un acuerdo directo tratándose de aquellas empresas en que los trabajadores no pueden declarar la huelga conforme a las disposiciones del Código del Trabajo.

65.- ¿COMO SE DESIGNA EL ARBITRO EN ESTE CASO?

Se designa de entre aquellas personas incluidas en la Nómina Nacional de Arbitros en un comparendo celebrado al efecto en la Inspección del Trabajo.

66.- ¿QUE NORMAS DEBE SEGUIR EL ARBITRO EN SU FALLO?

- a) Sólo debe fallar en favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su integridad.
- b) El fallo debe ser fundado y deberá considerar el nivel de remuneraciones vigentes, el grado de especialización y experiencia de los trabajadores, el aumento de productividad, etc ..., y
- c) contendrá las mismas menciones que un contrato colectivo.

67.- ¿QUIEN PAGA LAS COSTAS DEL ARBITRAJE?

Serán de cargo de ambas partes por mitades.

68.- ¿SE PUEDE INTERPONER ALGUN RECURSO CONTRA ESTE FALLO?

Sí. La sentencia es apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros de la Nómina Nacional de Arbitros y designados por sorteo ante la Inspección del Trabajo.

D.- LA HUELGA

69.- ¿QUIENES PUEDEN DECLARARSE EN HUELGA?

Pueden declararse en huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

70.- ¿QUE TRABAJADORES ESTAN EXCEPTUADOS?

No pueden declararse en huelga los trabajadores:

- a) De las empresas que atienden servicios de utilidades públicas,y
- b) De aquellos cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

71.- ¿QUIEN DETERMINA CUALES SON LAS EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EN LOS CASOS ANTERIORES?

Por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

72.- ¿QUE SUCEDE EN DICHAS EMPRESAS A FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES?

Si las partes no logran un acuerdo directo, procede el arbitraje obligatorio.

73.- ¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA LA HUELGA?

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que no se hubiere acordado someter el asunto a arbitraje, y
- c) 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 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.

74.- ¿CUANDO DEBE CONVOCARSE LA VOTACION?

La votación debe ser convocada, por la comisión negociadora, a lo menos con 5 días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga.

75.- ¿COMO DEBE EFECTUARSE LA VOTACIÓN?

Debe efectuarse en forma secreta, personal y en presencia de un ministro de fe.

76.- ¿QUE OPCIONES TIENEN LOS TRABAJADORES EN LA VOTACION?

Pueden optar por declarar la huelga o aceptar la última oferta del empleador.

77.- ¿QUE PORCENTAJE SE REQUIERE PARA ACORDAR LA HUELGA?

Se requiere que sea acordada por mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. A falta de dicha mayoría, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. (Ver N° 98 letra "c").

78.- ¿CUANDO DEBE HACERSE EFECTIVA LA HUELGA?

Al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación.

79.- ¿PUEDE PRORROGARSE DICHO PLAZO?

Efectivamente. Por acuerdo de la partes, puede prorrogarse por otros 10 días.

80.- ¿QUE OCURRE SI NO SE HACE EFECTIVA OPORTUNAMENTE LA HUELGA?

Se entiende que los trabajadores desisten de ella y que aceptan la última oferta del empleador. (Ver N° 98 letra "d")

81.- ¿CUANDO SE ENTIENDE QUE NO SE HA HECHO EFECTIVA LA HUELGA?

Se entiende que ésta no se ha hecho efectiva cuando más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

82.- ¿CUALES SON LOS PRINCIPALES EFECTOS DE LA HUELGA?

- a) Se entiende suspendido el contrato de trabajo respecto del empleador y los trabajadores a quienes afecte.
- b) Los trabajadores involucrados no están obligados a prestar servicios, ni el empleador a pagarles remuneraciones y demás beneficios pactados. Es necesario tener presente que la suspensión de la obligación de pagar remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios que por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato no nacen y por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga. (Dictámen N° 6.751/222 del 14.10.91)
- c) Los trabajadores pueden desempeñar otras labores temporales fuera de la empresa, y
- d) el empleador puede contratar los trabajadores que considere necesarios, siempre que cumpla con las condiciones que se señalan en el Art. 381.

83.- ¿TIENE LA HUELGA UNA DURACION MAXIMA?

No, actualmente tiene carácter indefinido.

84.- ¿EL EMPLEADOR PUEDE CONTRATAR TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO DE HUELGA?

1.- A partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga si cumple con los siguientes requisitos:

- a) Que el empleador haya informado a todos los trabajadores su última oferta y acompañado una copia a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días establecido para la votación de huelga.
- b) Que la última oferta contemple idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustado según I.P.C. en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y hasta la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- c) Reajustabilidad mínima anual según variación del I.P.C. para el período del contrato, excluidos los últimos 12 meses.

2.- A partir del 15º día, si la oferta no cumple con las condiciones arriba señaladas.

85.- ¿SE PUEDE PRODUCIR EL REINTEGRO DE LOS TRABAJADORES?

Sí.

- 1.- A partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, y siempre que la última oferta del empleador cumpla con las condiciones expuestas en la pregunta anterior.
- 2.- A partir del trigésimo día de hecha efectiva la huelga, si la última oferta del empleador no cumple con las condiciones básicas ya especificadas.

Si la última oferta no fuese hecha con la anticipación exigida por la Ley, los trabajadores podrían reintegrarse a partir del decimoquinto día de materializada la oferta, o del trigésimo de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero.

86.- ¿PUEDE EL EMPLEADOR OFRECER INDIVIDUALMENTE EL REINTEGRO A LOS TRABAJADORES, FUERA DE LA CONDICIONES SEÑALADAS MAS ARRIBA?

No, le está prohibido hacerlo.

87.- ¿SE PUEDE DECRETAR LA REANUDACION DE FAENAS?

Sí. En caso que la huelga o lock-out por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La decreta el Presidente de la República, Decreto que deberá ser suscrito además por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo arbitral, que actuará como árbitro laboral.

E.- EL LOCK-OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

88.- ¿QUE ES EL LOCK-OUT?

Es el derecho que le asiste al empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

89.- ¿CUANDO SE PUEDE DECLARAR?

Unicamente después de haberse hecho efectiva la huelga.

90.- ¿QUE FORMA PUEDE ADOPTAR?

El lock-out puede ser total o parcial.

91.- ¿CUANDO ES TOTAL?

Cuando afecta a todos los trabajadores que laboren en la empresa o predio.

92.- ¿CUANDO ES PARCIAL?

Cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa.

93.- EL LOCK-OUT, ¿AFECTA A TODOS LOS TRABAJADORES?

No. Por cuanto se exceptúan los Gerentes, Subgerentes, Agentes y Apoderados y demás personas contempladas en los números 2, 3 y 4 del Art. 305 del Código del Trabajo.

94.- ¿EN QUE CASOS SE PUEDE DECLARAR EL LOCK-OUT?

- a) Cuando la huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, según el caso, o
- b) cuando la huelga importa la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en Huelga.

95.- ¿CUAL ES LA DURACION DEL LOCK-OUT?

El lock-out no puede extenderse más allá del 30º día contado desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga y, en ningún caso, con posterioridad al día en que ésta hubiere concluido.

96.- ¿CUALES SON LOS EFECTOS DEL LOCK-OUT?

- a) La suspensión de los contratos de trabajo, lo que significa que cesa la obligación de prestar servicios para los trabajadores y obligaciones de las remuneraciones, beneficios y regalías para el empleador.
- b) La totalidad de las imposiciones o cotizaciones serán de cargo del empleador cuando éste hubiere decretado el lock-out pero sólo en relación a aquellos dependientes que no estuviesen involucrados en el proceso de negociación, y
- c) los trabajadores afectados pueden desempeñar trabajos temporales fuera de la empresa sin que ello importe el término de su contrato.

F.- LOS TRABAJADORES PUEDEN EXIGIR LA SUSCRIPCION DE UN NUEVO CONTRATO COLECTIVO CON IGUALES ESTIPULACIONES A LAS DEL CONTRATO ANTERIOR (EXCEPTO CLAUSULAS DE REAJUSTABILIDAD)

97.- ¿QUE CARACTERISTICAS TIENE ESTE CONTRATO COLECTIVO?

- A) Debe tener las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes al momento de presentarse al proyecto.
- B) El empleador no puede negarse a celebrar este contrato.
- C) Este contrato durará 18 meses.
- D) No contendrá las cláusulas que se refieran a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

98.- ¿EN QUE MOMENTOS LOS TRABAJADORES PUEDEN EJERCER ESTE DERECHO?

- A) En cualquier momento durante la negociación.
- B) Si la votación de la huelga no se efectúa en la oportunidad legal, los trabajadores en vez de quedarse con la última oferta del empleador, pueden optar por este derecho, dentro del plazo de 5 días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.
- C) Si efectuada oportunamente la votación de la huelga no se reúne la mayoría absoluta, también se podrá optar por este derecho en el plazo de 3 días contados desde la votación.
- D) Por último, si aprobada la huelga ésta no se hace efectiva, los trabajadores también podrán optar por este derecho dentro del plazo de 5 días contados desde que debió hacerse efectiva la huelga.

XII.- LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

99.- ¿CUALES SON LOS SUPUESTOS PARA LA EXISTENCIA DE EQUIPOS DE EMERGENCIA?

Los supuestos para la existencia de equipos de emergencia son:

- a) Que se haya iniciado una huelga.
- b) Que la paralización pueda provocar un daño actual e irreparable en bienes materiales de la empresa o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales.

100.- ¿QUIEN ESTA OBLIGADO A PROPORCIONAR EQUIPO DE EMERGENCIA?

El sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.

101.- ¿QUIEN SOLICITA EL EQUIPO DE EMERGENCIA?

El empleador, mediante requerimiento escrito.

102.- ¿QUE OBLIGACION TIENE LA COMISION NEGOCIADORA ANTE EL REQUERIMIENTO DEL EMPLEADOR?

La comisión negociadora debe señalar al empleador los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento

103.- ¿QUE DERECHO TIENE EL EMPLEADOR ANTE LA NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES A PROPORCIONAR EQUIPO DE EMERGENCIA, O DE LA FALTA DE ACUERDO EN CUANTO A SU COMPOSICION?

El empleador puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, en el plazo de cinco días contados de la ocurrencia de estos hechos, quien deberá resolver dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

104.- ¿PUEDE RECLAMAR EL EMPLEADOR DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA INSPECCION DEL TRABAJADOR?

Sí, ante el juzgado de Letras del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la resolución, o de la expiración del plazo que tiene la Inspección del Trabajo.

TEXTOS ACTUALIZADOS DE LAS NORMAS RELATIVAS A COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Eugenio Alvarez*

I.- MARCO LEGAL

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se rigen por las disposiciones del artículo 66 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y, en materia de fuero, por lo dispuesto en los incisos 4º, 5º y 6º del artículo 243 del Código del Trabajo.

El artículo 66 de la precitada Ley N° 16.744 prescribe:

"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:

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- 4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- 5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos Comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de treinta días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

* Abogado del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978". *

II.- EL REGLAMENTO

El Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 11 de marzo de 1969, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios a que se refiere la norma legal precedente, cuyo texto se transcribe a continuación, contiene las modificaciones introducidas por el Decreto N° 30, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 13.06.88.

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Santiago, 21 de febrero de 1969.- Hoy se decretó lo que sigue:

Número 54.- Vistos: lo dispuesto por el Art. 66 de la Ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del Art. 72 de la Constitución Política del Estado,

DECRETO

Apruébase el siguiente Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo 1º.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 2º.- 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 y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este Reglamento.

* La referencia al artículo 162-A del D.L. N° 2.200, de 1978, debe entenderse hecha a los actuales artículos 96 y 133 del Código del Trabajo.

Artículo 3º.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 4º.- La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 5º.- La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Artículo 6º.- La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 7º.- El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragio.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo 8º.- Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique.

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1º del artículo 5º.

Artículo 9º.- Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 10.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.

- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.*

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo 11.- De la elección se levantará acta en triplicado en el cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 12.- Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda.

Artículo 13.- Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo 14.- Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo 15.- Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo 16.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

* Organismos competentes en la materia de que trata la disposición: Servicios de Salud; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Salud Pública de Chile; Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, creados por el D.L. N° 2.763, 1979 y Ley N° 18.122. D.O. 17.05.82.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 17.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 18.- Cada Comité designará entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 19.- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.*

Artículo 20.- Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 21.- Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 22.- Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueran elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 23.- En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

* En la actualidad los organismos competentes en la materia de que trata la disposición: Servicios de Salud; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Salud Pública de Chile; Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, creados por D.L. N° 2.763, 1979 y Ley N° 18.122. D.O. 17.05.82.

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado Departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio Nacional de Salud*, de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud* haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

Artículo 24.- Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1º.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedad en el ambiente de trabajo, como ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminación del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2º.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que puedan constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales.

* En la actualidad los organismos competentes en la materia de que trata la disposición: Servicios de Salud; Fondo Nacional de Salud; Instituto de Salud Pública de Chile; Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, creados por D.L. N° 2.763, 1979 y Ley N° 18.122. D.O. 17.05.82.

- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa;
- e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

El programa no será rígido, sino que debe considerarse como elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

- 3º.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la Ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

- a) Nombre del accidentado y su trabajo;
- b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquella proporcionarla.

- 4º.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5º.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- 6º.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo, y

7º.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

Artículo 25.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este Reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresas respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.

Artículo 26.- 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 24 de este Reglamento.

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

Artículo 27.- Las disposiciones del presente Reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresas, faenas, sucursales o agencias afectas únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del artículo 15 de la Ley Nº 16.744, como en aquellas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto.

Artículo 28.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

Artículo 1º transitorio.- La primera designación de miembros de los Comités Paritarios deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse, indistintamente, por el Delegado del Personal, por el Presidente del Sindicato Industrial, o por el Presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a trabajadores de la empresa, o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio, a quienes corresponderá presidir esa elección.

Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó a la elección.

Artículo 2º transitorio.- El requisito indicado por la letra d) del artículo 10 para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de dos años contados desde la fecha de la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial.

Artículo 3º transitorio.- Durante el año 1990 no se exigirá el requisito ordenado por la letra d) del artículo 10 en relación con los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Con todo, transcurrido dicho lapso, cesarán en su cargo los representantes de los trabajadores que no cumplieren con la exigencia señalada en la letra antes citada.*

* Artículo agregado por el artículo único del Decreto Supremo Nº 3 del Trabajo, de 1990. (Publicado en el Diario Oficial el 03.02.90).

Tomése razón, regístrese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- E. FREI M.- Eduardo León Villarreal.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.- Saluda a U. Alvaro Covarrubias Bernales, Subsecretario de Previsión Social.

Código del Trabajo artículo 243, incisos 4º, 5º y 6º:

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiere más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

III.- SANCIONES LEGALES

La Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en sus artículos 68 y siguientes sanciona el incumplimiento de las obligaciones derivadas del establecimiento de medidas de higiene y seguridad en el trabajo. En efecto, dichas normas prescriben:

Artículo 67.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.*

Artículo 68.- Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlás de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

* Texto refundido, coordinado y sistematizado, fijado por el D.F.L. Nº 1, de 1994, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Publicado en el Diario Oficial el 24.01.94).

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional en conformidad a lo dispuesto en la presente Ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación, serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Artículo 69.- Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Artículo 70.- Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68, aun en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Artículo 71.- Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

IV.- NORMAS ADMINISTRATIVAS

La Dirección del Trabajo, mediante las Ordenes de Servicio N°s. 11 y 12, de 1988, impartió instrucciones en relación a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, las cuales se reproducen a continuación.

Cabe hacer presente en relación al punto 7 de la Orden de Servicio N° 11, de 02.08.88, relativo al "Fuero" que éste debe entenderse referido a lo dispuesto en los incisos 4º, 5º y 6º del artículo 243 del Código del Trabajo.

DEPARTAMENTO JURIDICO

ORDEN DE SERVICIO Nº 11, 02.08.88.

Imparte instrucciones en relación a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Atendidas las modificaciones introducidas al Decreto Reglamentario Nº 54, de 1969, sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, por el Decreto Nº 30, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 13 de junio de 1988, se ha estimado necesario impartir instrucciones sobre el particular.

1) Legislación aplicable:

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se rigen por las disposiciones del artículo 66 de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2) Ambito de aplicación:

Las modificaciones introducidas por el Decreto Nº 30, citado en párrafos precedentes, determinan que las normas sobre Comités Paritarios alcanzan actualmente a todas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

3) Empresas en las cuales deben constituirse (Art. 1º, D/S 54/69):

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité.

Si en una empresa, por tener diversas faenas o sucursales, existieren varios Comités, podrá crearse, además, un Comité Paritario Permanente de toda la empresa.

El Inspector del Trabajo no puede autorizar la constitución en empresas de menos de 25 trabajadores (Ord. 4808 de octubre de 1984, de la Dirección del Trabajo).

4) Composición (Arts. 3º y 4º, D/S 54/69):

a) Tres representantes de la empresa designados por ella misma con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité que debe renovarse. Debe comunicarse la designación a la Inspección del Trabajo respectiva, por carta certificada, y a los trabajadores mediante avisos.

De no efectuarse la designación en la oportunidad prevista, continúan en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

b) Tres representantes de los trabajadores elegidos en votación convocada con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación.

c) Si en la empresa existe un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija, integrará el o los Comités que existan, por derecho propio, sin derecho a voto (Art. 15, D/S 54/69).

5) Elección de los representantes de los trabajadores (Arts. 5º, 6º y 7º, D/S 54/69):

Se eligen por votación secreta y directa convocada por el Presidente del Comité que termina su período, con quince días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, mediante avisos colocados en lugares visibles de la respectiva empresa, faenas, sucursal o agencia.

Se vota por un número igual al de miembros que haya que elegir, en voto escrito y secreto y se eligen las tres más altas mayorías como titulares y las tres siguientes como suplentes.

En caso de empate, se dirime por sorteo.

Una copia del acta de la votación se deberá enviar a la Inspección del Trabajo respectiva.

6) Requisitos para ser elegido representante de los trabajadores (Art. 10, D/S 54/69):

- a) Tener más de 18 años de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo, salvo que más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

7) Fuero:

Ni la Ley ni el reglamento han otorgado fuero a los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios, de manera tal que éstos, en materia de terminación de contrato, se encuentran afectos a las reglas comunes aplicables a la generalidad de los dependientes.

8) Reuniones de los Comités (Art. 16, D/S 54/69):

- a) Ordinarias: una vez al mes.
- b) Extraordinarias: a petición conjunta de un representante de los empleadores y de uno de los trabajadores.
- c) Debe reunirse, además, cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que, a juicio del Presidente, le pudiere ocasionar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

9) Acuerdo de los Comités (Art. 19):

Se adoptan todos por simple mayoría.

10) Duración de las funciones de los miembros de los Comités (Art. 20):

Los miembros durarán 2 años en sus funciones pudiendo ser reelegidos.

Sin perjuicio de lo anterior cesan en sus cargos cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando dejan de pertenecer a la empresa, o
- Por inasistencia sin causa justificada a dos sesiones consecutivas.

11) Funciones de los Comités Paritarios (Art. 24):

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el correcto uso de los instrumentos de protección;
- b) Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, protección, higiene y seguridad, por parte de la empresa y los trabajadores;
- c) Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- d) Decidir si un accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo, y
- g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores (D/S 54/69, Art. 24 N° 7, agregado por el Art. 4° D/S 206/70, M.T. y P.S.).

12) Funcionamiento:

Las empresas estarán obligadas a otorgar las facilidades y a adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que en ellas se organicen. Asimismo, deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran, relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

13) Facultades de la Dirección del Trabajo en relación con los Comités Paritarios:

Le corresponden facultades específicas y genéricas.

- Específicas:

- a) Decidir, en caso de dudas, sobre la procedencia de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en determinada empresa, faena, sucursal o agencia (Art. 1° inciso 3° D/S 54/69);
- b) Convocar a elecciones de representantes de los trabajadores para los Comités, si por cualquier causa no se hubiere efectuado en la oportunidad que para ello señala el Decreto Reglamentario N° 54 (Art. 8°, D/S N° 54/69);

- c) Resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité (Art. 12, D/S 54/69);
- d) Constituir el Comité una vez designados los representantes de la empresa y elegidos los de los trabajadores, en caso de que tal gestión no sea efectuada por el Presidente del Comité que cesa en sus funciones (Art. 13 D/S 54/69);
- e) Resolver, en caso de duda o desacuerdo, sobre las facilidades y medidas que la empresa deba otorgar e implantar para el adecuado funcionamiento de dichas entidades (Art. 14 D/S 54/69);
- f) Como consecuencia de que las sesiones de los Comités pueden efectuarse fuera del horario de trabajo, considerándose el tiempo ocupado en ellas como jornada extraordinaria, los Servicios del Trabajo deberán fiscalizar el pago del sobretiempo acumulado, y
- g) Decidir, en caso de duda, acerca de la terminación de la empresa, faena, sucursal o agencia en que existe Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 25 D/S 54/69).

- **Genéricas:**

En conformidad a la nueva normativa introducida por el Decreto N° 30, de 1988, a la Dirección del Trabajo le corresponde la facultad genérica de controlar el cumplimiento de las normas contenidas en el reglamento sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud (Art. 28 D/S 54/69, agregado por el Art. 7° D/S 30/88).

De ello se sigue que, en la actualidad, por vía de ejemplo, la Dirección del Trabajo puede exigir, de oficio o a petición de parte, la constitución del o los Comités que procedan, cuando constate la inexistencia de dichos órganos en todas aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias que ocupen más de 25 trabajadores.

De igual modo, tiene atribuciones para velar porque en la constitución de dichos Comités se dé cumplimiento a los requisitos reglamentarios establecidos para tal efecto.

Asimismo, una vez constituido un Comité, le corresponde supervigilar su adecuado funcionamiento en el sentido de que desarrolle efectivamente sus actividades celebrando las reuniones en las oportunidades que fija la Ley y cumpliendo con las finalidades que ésta le ha asignado.

Los Servicios del Trabajo no pueden intervenir, en cambio, en materias relacionadas con las instrucciones y decisiones de carácter técnico que emanen del Comité, las que serán de competencia de los Servicios de Salud o de la Superintendencia de Seguridad Social.

DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

ORDEN DE SERVICIO Nº 12, 01.09.88.

Imparte instrucciones sobre fiscalización del cumplimiento del Art. 66 de la Ley Nº 16.744, de 1968.

- 1.- Como consecuencia de las modificaciones introducidas al Decreto Nº 54, de 1969, reglamentario del artículo 66, de la Ley Nº 16.744, sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, esta Dirección dictó la Orden de Servicio Nº 11, de 02.08.88, a través de la cual se impartieron instrucciones en relación a dicha materia.
- 2.- Con la finalidad de controlar el cumplimiento de las disposiciones anotadas precedentemente, en las fiscalizaciones de terreno que practiquen los funcionarios, éstos deberán verificar que en aquellas empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, y que tengan más de 25 trabajadores, se encuentre constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- 3.- La verificación acerca de la existencia o de la obligación de renovar el Comité Paritario se deberá efectuar al inicio de la fiscalización, a objeto de que al momento de entrevistar a los trabajadores, se recabe información acerca de quiénes cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento, para ser elegido representante de los mismos.
- 4.- Si en la fiscalización se detectare que el Comité Paritario no se encuentra constituido existiendo trabajadores que cumplen con los requisitos para integrarlo, se deberá notificar al empleador para que proceda a su formación.
- 5.- La notificación a la empresa se hará mediante el "Formulario de instrucciones para la corrección de infracciones", "sección K", señalando en dicho recuadro el requerimiento que se designen a los representantes de la empresa y se constituya o renueve el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme lo prescribe el artículo 66 de la Ley 16.744, de 1968, y el Decreto Reglamentario Nº 54, de 1966.
- 6.- Para este sólo efecto se otorgará al empleador un plazo de 45 días corridos, el cual como máximo podrá ser ampliado por un período igual, si éste así lo solicitare.

Trancurrido el plazo señalado anteriormente, el fiscalizador actuante deberá efectuar la refiscalización, verificando el cumplimiento de las instrucciones.
- 7.- Sin perjuicio de lo anterior, tanto en el transcurso de la fiscalización como en el período que media entre esta última y la fecha de cumplimiento de las instrucciones, el fiscalizador actuante deberá informarle al representante de la empresa sobre las normas que reglamentan la constitución, conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios, a objeto que éste se pueda constituir de acuerdo a la Ley.
- 8.- Si en la refiscalización se comprobare que en la empresa no se ha dado cumplimiento a las instrucciones, el fiscalizador actuante informará al Director Regional, Inspector Provincial o Comunal del cual depende, a fin que éste adopte las medidas necesarias para proceder a la designación de los miembros del Comité Paritario.

- 9.- Para efectos de dejar constancia de la obligación de efectuar una nueva visita inspectiva, el fiscalizador confeccionará un formulario de refiscalización, conforme a las instrucciones contenidas en el Of. Circular N° 8, de 31 de julio de 1987.

Mientras no se adecue el actual formulario, el fiscalizador anotará como materia pendiente de refiscalización "Comité Paritario", en el espacio señalado para reglamento interno, tarjando esta última si no correspondiere o dejando ambas, según sea el caso.

Las presentes instrucciones se darán a conocer bajo firma de cada uno de los fiscalizadores de su dependencia.

V.- JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

La Dirección del Trabajo en ejercicio de las facultades que le corresponden, se ha pronunciado sobre diferentes materias relacionadas con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, contenidas, entre otros, en los siguientes Dictámenes:

a) Cesación en el cargo

Ord. N° 3.672/225, de 26.07.93.

No se requiere la autorización judicial previa a que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 19.010, de 1990, para poner término al contrato de trabajo del representante titular ante Comité Paritario con derecho a fuero laboral, que hubiere cesado en el cargo por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ord. N° 1.931/121, de 22.04.93.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para resolver si un miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad ha incurrido en alguna de las causales de cesación en el cargo contempladas en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b) Asociaciones Gremiales

Ord. N° 4.259/253, de 20.08.93.

- 1) La Asociación Gremial de Transporte de Pasajeros San Bernardo se encuentra afectada a la obligación prevista en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- 2) La referida Asociación Gremial no se encuentra obligada a crear un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, al tenor de lo previsto en el artículo 66 inciso 4° de la Ley N° 16.744, y, por ende, a contratar un experto en prevención de riesgos.

c) Corporaciones Municipales

Ord. N° 844/16, de 07.02.90.

Los establecimientos educacionales, de salud y otros, administrados por la Empresa Corporación de Desarrollo Comunal de Quinta Normal constituyen faenas de la misma, de manera que respecto de cada uno de ellos resulta aplicable la exigencia prevista por el Decreto N° 54, de 1969, en cuanto a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en la medida que concurren los requisitos exigidos por el legislador para tal efecto.

d) Universidades

Ord. N° 3.852/87, de 05.06.90.

La Universidad de Concepción se encuentra afecta a la obligación prevista en el D.S. N° 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

e) Fuero

Ord. N° 2.450/88, de 30.04.92.

- 1) Goza de fuero laboral un representante titular de los trabajadores de cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en faenas, sucursales o agencias en que laboren más de doscientas cincuenta personas, aun cuando se constituya un Comité Paritario Permanente en la empresa.
- 2) El miembro titular de los trabajadores del primer Comité Paritario formado en la empresa designado por los demás representantes titulares como aquel que gozará de fuero laboral, conserva dicha prerrogativa hasta el término de su mandato, aun cuando con posterioridad a tal designación se constituya un Comité Paritario Permanente a nivel de la empresa.

Ord. N° 2.896/112, de 22.05.92.

El representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en la Sede Central de la Empresa Chilectra V Región S.A., en que laboran más de doscientas cincuenta personas, goza del fuero laboral contemplado en la parte final del inciso quinto del artículo 32 de la Ley 19.069.

f) Quórum

Ord. N° 817/39, de 06.02.92.

La designación del representante de los trabajadores que gozará de fuero debe ser efectuada por los propios trabajadores y en ella sólo pueden participar los representantes titulares de los mismos ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Ord. Nº 1.830/64, de 26.03.92.

No resulta jurídicamente procedente que trabajadores de distintas oficinas, sucursales o agencias de una empresa se unan para los efectos de completar el quórum que para la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, exige el artículo 1º del Decreto Reglamentario Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

g) Notarías

Ord. Nº 6.435/378, de 22.11.93.

La Notaría de don Gonzalo de la Cuadra Fabres se encuentra afecta a la obligación prevista en el D.S. Nº 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

h) Representantes de los trabajadores

Ord. Nº 4.857/232, de 22.08.94.

La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detentan la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo.

i) Trabajadores portuarios

Ord. Nº 2.052/103, de 30.03.95.

Tratándose de trabajadores que realizan actividades portuarias, sea en calidad de permanentes o eventuales, no existe la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

j) Disolución

Ord. Nº 7.304/344, de 12.12.94.

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

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

1.750/74, 20.03.95.

No resulta jurídicamente procedente que los dependientes de Elizabeth Muñoz Heigemann y Sandra García Peret se afilien al sindicato constituido en la Sociedad Caroca y Oyaneder Ltda.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 3º, inciso final y 216

Concordancias: Ord. Nº 6.986/327, de 25.11.94, y 1.157/52, de 14.02.95.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si los trabajadores que laboran para Elizabeth Muñoz Heigemann y Sandra García Peret, pueden afiliarse al sindicato constituido en la Sociedad Caroca y Oyaneder Ltda., por cuanto los primeros laboran en las mismas dependencias de estos últimos y existe una administración común.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a), dispone:

"Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

De la disposición legal transcrita fluye que los sindicatos de empresa están compuestos exclusivamente por integrantes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la respectiva empresa.

De consiguiente, como el sindicato de empresa está ligado por su propia definición a la empresa, independientemente de toda otra circunstancia, debe también concluirse que dicha organización sindical existe legalmente en la empresa en la cual ha sido constituido.

Ahora bien, para fijar el alcance de la norma en comento, es preciso dilucidar previamente lo que se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto al concepto dado por el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, que establece:

"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".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Además, de la misma norma en comento se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos puedan experimentar.

Encontrándose el sindicato de empresa ligado a ella por definición, cabe convenir que, consiguientemente, los trabajadores de una empresa integrada por los elementos ya enunciados y que posee una individualidad legal determinada, sólo pueden pertenecer o afiliarse al sindicato de esa empresa empleadora, no resultando conforme a derecho que lo puedan hacer respecto de una organización sindical que tenga por base otra empresa.

En la especie, a la luz de los antecedentes acompañados, consistentes, básicamente, en copia de la escritura de modificación de sociedad y sus respectivas inscripciones, y de lo informado por los fiscalizadores Sra. V.T.C.G., con fecha 27.07.94, y Sr. G.A.R., con fecha 04.10.94 y 13.01.95, es posible apreciar que las empresas de que se trata tienen cada una de ellas una individualidad legal determinada, a saber: Sociedad Caroca y Oyaneder Ltda. Rut 88.834.700-3, constituida por escritura pública de 27.04.82 ante el Notario Público de Valparaíso, don Alfonso Díaz Sanguenza, como sociedad comercial de responsabilidad limitada, modificada ante el mismo Notario con fecha 09.09.82 y por escritura pública de 13.07.84 ante el Notario Público de Villa Alemana, Sr. José Ignacio Escobar Thauby, por la cual se fijó el nuevo y definitivo texto del pacto social, teniendo como objeto principal el transporte de correspondencia y todo tipo de mercaderías y objetos, sin perjuicio de otro tipo de actividades que los socios acuerden. Elizabeth Muñoz Heigemann, persona natural, actividad transportista y como tal tributa bajo renta presunta. Sandra García Peret, persona natural, actividad transportista con tributación bajo renta presunta.

De los referidos documentos, tenidos a la vista, se ha podido determinar, asimismo, que en materia de administración, si bien la documentación laboral y previsional del personal de las transportistas precedentemente indicadas se canaliza a través de la sociedad Caroca y Oyaneder Ltda., aquélla es materialmente confeccionada y controlada por el Sr. A.P.T., profesional contable que atiende a las referidas empleadoras y también a la sociedad, pero en calidad de contador externo de la misma, sin que exista una relación laboral que implique subordinación y dependencia con ninguna de las empresas mencionadas.

De los mismos documentos se desprende, además, que las empresas que nos ocupan cuentan con distinta razón social y giro, así la de la sociedad de responsabilidad limitada es Caroca y Oyaneder Ltda. SOSERVAL Limitada", cuyo objeto social principal es el de transporte de correspondencia y mercaderías y para las personas naturales su propio nombre y con giro comercial de Transportistas.

De lo señalado en los párrafos que anteceden es posible colegir que cada una de aquéllas constituye una empresa en sí, al reunir separadamente los elementos que integran el concepto de empresa ya analizado, y contar tanto con una identidad propia y determinada como con trabajadores contratados por cuenta de cada una de ellas.

En nada altera la conclusión precedente el hecho de que los trabajadores dependientes de Elizabeth Muñoz Heigemann y de Sandra García Peret atiendan a los clientes de la sociedad Caroca y Oyaneder Ltda. y ocupen las instalaciones de la misma, ubicadas en Valentín Letelier N° 1319, 2° piso, en Santiago, por cuanto, conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, lo anterior deriva de los contratos de transporte celebrados por esta última con las transportistas en cuestión, de acuerdo a los cuales éstas se comprometen a trasladar con su propio personal y vehículo la correspondencia de la sociedad y a trasladar, entregar y retirar valijas, correspondencia y bultos, pertenecientes a cualquier cliente de la sociedad, todo lo cual es determinado por la jefatura de la oficina de la sociedad, donde se encuentre realizando sus funciones.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores dependientes de Elizabeth Muñoz Heigemann y Sandra García Peret se afilien al sindicato existente en la sociedad Caroca y Oyaneder Ltda.

1.751/75, 20.03.95.

A los profesionales de la educación contratados o recontratados por una Corporación Municipal, a plazo fijo o en reemplazo de titulares, con posterioridad al 30 de octubre de 1993, les asiste a derecho al beneficio complementario que contempla el artículo 3° de la Ley N° 19.278, en la medida que cumplan con las exigencias que el referido precepto establece para su pago.

Fuentes: Ley N° 19.278, artículo 3°.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a los profesionales de la educación contratados o recontratados por una Corporación Municipal a plazo fijo o en reemplazo de titulares, con posterioridad al día 30 de octubre 1993, les asiste el derecho al beneficio complementario que contempla el artículo 3° de la Ley N° 19.278, publicada en el Diario Oficial de 13 de diciembre de 1993.

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

El artículo 3° de la Ley N° 19.278, prescribe:

"Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo, complementario que se indica":

| Años de Servicios Docentes Prestados a la Educación, al 30 de octubre de 1993 | Monto Mensual Complementario |
|--|-------------------------------------|
| 12 y 13 años | \$ 441 |
| 14 y 15 años | \$ 1.060 |
| 16 y 17 años | \$ 1.679 |
| 18 y 19 años | \$ 2.299 |
| 20 y 21 años | \$ 2.918 |
| 22 y 23 años | \$ 3.537 |
| 24 y 25 años | \$ 4.157 |
| 26 y 27 años | \$ 4.776 |
| 28 y 29 años | \$ 5.396 |
| 30 años o más | \$ 6.015 |

De la disposición legal preinserta se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, tienen derecho a percibir un monto mensual fijo complementario siempre que concurren los siguientes requisitos copulativos:

- a) Contar con nombramiento o contrato docente.
- b) Tener una carga horaria de a lo menos 30 horas semanales y
- c) Contar con un mínimo de 12 años de servicio al 30 de octubre de 1993.

A su vez, se deduce que el monto del beneficio en análisis quedará determinado por el número de años de servicios docentes, en los términos que se indican en la tabla que la misma disposición contiene.

En relación con el requisito signado con la letra a) precedente, cabe señalar, acorde con el tenor literal del precepto antes transcrito y comentado que, en caso alguno, el legislador ha condicionado el derecho al beneficio de que se trata a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que aplicando el aforismo jurídico que señala que "donde la Ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir", posible es afirmar que él mismo corresponde tanto al profesor titular como a aquel contratado, a plazo fijo o en reemplazo de titulares.

A su vez, preciso es afirmar que del examen de la citada disposición se desprende, igualmente, que no se ha hecho ninguna distinción en cuanto a la época de contratación del docente teniendo, por tanto, derecho al complemento tanto los profesionales que ingresaron a la respectiva dotación docente hasta el 30 de octubre de 1993, como con posterioridad a dicha fecha.

En cuanto al requisito señalado en la letra c) que antecede, es necesario puntualizar que los años de servicios docentes que procede considerar para los efectos del pago del beneficio complementario son sólo aquellos prestados hasta el 30 de octubre de 1993, en otros términos, los servidos con posterioridad a dicha data deben excluirse de la base de cálculo del mismo.

Conforme con lo expuesto en acápite que anteceden, posible es afirmar, en la especie, que los profesionales de la educación contratados o recontratados por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, a plazo fijo o en reemplazo de titulares, con 30 o más horas

semanales, tienen derecho al beneficio previsto en el artículo 3º de la Ley N° 19.278, cualquiera sea la fecha en que comenzarán a prestar servicios para la misma, siempre que al 30 de octubre del año 1993 contaren, a lo menos, con 12 años de servicios docentes.

Finalmente, en lo que concierne al pago del beneficio en comento, respecto de los profesionales de la educación que cumplen con los requisitos que se contemplan en el artículo 3º de la Ley N° 19.278 y cuyos años de servicios no fueron informados al Ministerio de Educación por haber sido contratados con posterioridad al 30 de octubre de 1993, cabe advertir que por tratarse de una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde al Ministerio de Educación se requirió informe a esa Secretaría de Estado, quien tuvo a bien evacuarlo a través de Ord. N° 07/255, de 14.02.95, cuya copia se adjunta, el cual en su parte pertinente concluye que "el problema de quién solventa el gasto de aquellos profesionales de la educación que cumplen los requisitos del artículo 3º de la Ley y que no fueron informados al Ministerio de Educación, porque se les incorporó después al establecimiento, éste debe ser asumido por la propia entidad empleadora, lo mismo debe hacerse en aquellos casos en que no se informó correctamente por la empleadora el número de personas y años que cada una cumplía al 30 de octubre de 1993".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que a los profesionales de la educación contratados o recontratados por una Corporación Municipal, a plazo fijo o en reemplazo de titulares, con posterioridad al 30 de octubre de 1993, les asiste a derecho al beneficio complementario que contempla el artículo 3º de la Ley N° 19.278, en la medida que cumplan con las exigencias que el referido precepto establece para su pago.

1.752/76, 20.03.95.

La bonificación complementaria que consagra el artículo 3º de la Ley N° 19.278, no está afecta, para su pago, a la proporcionalidad que contempla la citada Ley para la Unidad de Mejoramiento Profesional, respecto de los profesionales de la educación que laboran en dos establecimientos educacionales, uno dependiente de una Corporación Municipal y otro Particular Subvencionado.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la bonificación complementaria que consagra el artículo 3º de la Ley N° 19.278 está afecta, para su pago, a la misma proporcionalidad que contempla la citada Ley para Unidad de Mejoramiento Profesional, UMP, tratándose de profesionales de la educación que laboran en dos establecimientos educacionales, uno dependiente de una Corporación Municipal y otro Particular Subvencionado.

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

El artículo 3º de la Ley N° 19.278, prescribe:

"Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo, complementario que se indica":

| Años de Servicios Docentes Prestados a la Educación, al 30 de octubre de 1993 | Monto Mensual Complementario |
|--|-------------------------------------|
| 12 y 13 años | \$ 441 |
| 14 y 15 años | \$ 1.060 |
| 16 y 17 años | \$ 1.679 |
| 18 y 19 años | \$ 2.299 |
| 20 y 21 años | \$ 2.918 |
| 22 y 23 años | \$ 3.537 |
| 24 y 25 años | \$ 4.157 |
| 26 y 27 años | \$ 4.776 |
| 28 y 29 años | \$ 5.396 |
| 30 años o más | \$ 6.015 |

De la disposición legal preinserta se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal tienen derecho a percibir un monto mensual fijo complementario, siempre que concurren los requisitos copulativos que en la misma se indican.

Del tenor literal del precepto legal transitorio y comentado aparece que el legislador ha condicionado el derecho al beneficio de que se trata a la circunstancia de que los profesionales de la educación presten servicios única y exclusivamente en establecimientos educacionales del Sector Municipal.

Precisado lo anterior, cabe advertir, conforme lo dispone el artículo 19 del Estatuto Docente, Ley N° 19.070, que forman parte del referido sector municipal los establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración de cada Municipalidad, de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o que habiendo sido Municipales son administradas por Corporaciones privadas, de acuerdo al D.F.L. N° 1/3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que carecen del derecho al beneficio complementario que contempla el artículo 3° de la Ley N° 19.278 los profesionales de la educación que laboran en el sector particular, entre los cuales se encuentran, precisamente, los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

De consiguiente, no cabe sino concluir que los docentes que laboran en dos establecimientos educacionales, uno dependiente de una Corporación Municipal y otro Particular Subvencionado, sólo tienen derecho a impetrar el citado complemento respecto del primero de los establecimientos educacionales mencionado, único obligado al pago.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la bonificación complementaria que consagra el artículo 3° de la Ley N° 19.278 no está afecta, para su pago, a la proporcionalidad que contempla la citada Ley para la Unidad de Mejoramiento Profesional, respecto de los profesionales de la educación que laboran en dos establecimientos educacionales, uno dependiente de una Corporación Municipal y otro Particular Subvencionado.

1.753/77, 20.03.95.

Para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Compañía Minera..., afectos al contrato colectivo suscrito el 13 de mayo de 1994, debe incluirse el incentivo de producción pactado en la cláusula octava del mencionado instrumento, pero no la asignación de casa contemplada en la cláusula sexta del mismo contrato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32, inciso 3º, y 42, letra a).

Concordancias: Oficio N° 402, de 19.01.95, Dictámenes N°s. 5.362, de 1º.08.86; 2.949, de 14.05.86, y 4.814, de 22.10.80.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante, afectos al contrato colectivo suscrito el 13 de mayo de 1994, la asignación de casa y el incentivo de producción pactados en las cláusulas sexta y octava del mencionado instrumento.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

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

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

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

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

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

Ahora bien, por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

De esta suerte, preciso es afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos que no cumplan con dichas condiciones.

En la especie, la asignación de casa por la que se consulta se encuentra contenida en la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito el 13 de mayo de 1994 entre la Compañía Minera... y el Sindicato N° 2 de Trabajadores de dicha empresa, que al efecto dispone:

"La empresa pagará mensualmente a los trabajadores una Asignación de Casa equivalente al 22,5% (veintidós coma cinco por ciento) del Sueldo Base.

"No corresponde cancelar este beneficio a los trabajadores a quienes la empresa suministre para él y su grupo familiar casa habitación, o lo(s) aloje permanentemente en Casa de Huéspedes o Campamentos de la empresa, como así tampoco a quienes la empresa pague el total del canon del arriendo".

Analizada la cláusula transcrita a la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden, preciso es concluir que el beneficio que ella consigna no puede ser tomado en consideración para los efectos del cálculo del sobretiempo, toda vez que no reviste los caracteres propios del sueldo.

En efecto, si bien constituye una suma fija en dinero que se paga mensualmente, no es menos cierto que no guarda relación alguna con la prestación de los servicios convenidos, puesto que sólo tiene por finalidad compensar en parte los gastos en que por concepto de vivienda deba incurrir el trabajador.

La doctrina señalada anteriormente se encuentra en armonía con la sustentada por esta Dirección, en los Dictámenes N°s. 4.814, de 22 de octubre de 1980; 2.949, de 14 de mayo de 1986, y 5.362, de 1° de agosto de 1986.

En lo que concierne al incentivo de producción pactado en la cláusula octava del instrumento colectivo a que se alude en párrafos anteriores, cabe hacer presente que, en conformidad a lo resuelto mediante Oficio N° 0.402, de 19 de enero de 1995, del análisis de la citada norma contractual se desprende que el Incentivo de Producción Faenas Mineras es un beneficio de carácter anual, que la empresa paga a los trabajadores que laboran directamente en las faenas relacionadas con la explotación de las minas de la misma o controladas por ésta".

Se colige, asimismo, que dicho incentivo se anticipa mes a mes a partir de mayo de 1994 y se calcula y reliquida año a año, dentro del mes de enero del año calendario siguiente y su liquidación y pago se hace en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el año calendario respectivo.

Por otra parte, en lo concerniente al cálculo y pago del beneficio en referencia es dable señalar que éste, de acuerdo con los términos del Anexo D del contrato colectivo, se paga en función del cumplimiento de metas de producción y desarrollo fijadas anualmente por la empresa, percibiendo el trabajador, por concepto de anticipo de incentivo, una suma equivalente al 70% de su sueldo base mensual, en forma fija e independiente de la consecución de las metas mensuales establecidas por el empleador.

En relación con las metas mensuales de producción y desarrollo, conforme a los antecedentes aportados, es necesario indicar que durante el año, trimestralmente, la empresa presupuesta el cumplimiento de determinadas metas en toneladas métricas extraídas y en metros lineales desarrollados en las minas, las que son conocidas por los trabajadores, sirviendo de referencia para su comparación con los resultados reales obtenidos en el mes.

Ahora bien, para calcular el monto del beneficio que nos ocupa, al final de cada año se comparan los resultados reales con los presupuestados, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento el cual se lleva a una Tabla, especificada en el Anexo D, punto 4, que contiene cuatro columnas en las que se indica el porcentaje cumplido, cantidad de sueldos base, anticipo sueldo base mensual y diferencia a reliquidar, para determinar la cantidad de sueldos base a pagar por el año, las que serán iguales a la diferencia entre los sueldos base pagados durante el año y el número indicado por aplicación de la tabla.

Finalmente, este incentivo se paga en proporción al tiempo efectivamente trabajado por cada trabajador, incluyéndose las inasistencias usadas por accidentes del trabajo y vacaciones.

En estas circunstancias, toda vez que, según ya se expresó, los trabajadores perciben por concepto de anticipo de incentivo una suma equivalente al 70% de su sueldo base mensual, en forma fija e independiente de la consecución de las metas mensuales fijadas por el empleador, es posible afirmar, a juicio de la suscrita, que el incentivo de producción por el que se consulta reúne los elementos necesarios para ser calificado como sueldo, por lo que debe servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Compañía Minera..., afectos al contrato colectivo suscrito el 13 de mayo de 1994, debe incluirse el incentivo de producción pactado en la cláusula octava del mencionado instrumento, pero no la asignación de casa contemplada en la cláusula sexta del mismo contrato.

1.754/78, 20.03.95.

No resulta jurídicamente procedente que los dependientes de las empresas Sociedad Knop Hermanos Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Transportes Esmeralda Ltda., Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. se afilien al sindicato constituido en la empresa Homeopatía Alemana Knop Ltda.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, inciso final, y 216, letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.543/217, de 05.08.94 y 6.047/271, de 17.10.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia jurídica de que los trabajadores de las empresas Sociedad Hermanos Knop Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Transportes Esmeralda Ltda., Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. y Sociedad Comercial Knop Ltda., se afilien al Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Homeopatía Alemana Knop Ltda.

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

El artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a), establece:

"Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

Del precepto legal antes anotado fluye que los sindicatos de empresa están compuestos exclusivamente por integrantes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

De consiguiente, atendido que el sindicato de empresa está ligado por su propia definición a la empresa, independientemente de toda otra circunstancia, necesariamente debe concluirse que dicha organización sindical existe legalmente en la empresa en la cual ha sido constituido.

Ahora bien, para fijar el alcance de la norma en comento, es preciso dilucidar, previamente, lo que se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto al concepto fijado por el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, que 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".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta 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, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Asimismo, se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos pueden experimentar.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que sólo en aquellas organizaciones que reúnan los requisitos señalados precedentemente podrá constituirse un sindicato de empresa, pudiendo afiliarse a éste, exclusivamente, los trabajadores de dicha empresa.

De ello se sigue que no resulta procedente, dentro del ámbito de nuestro ordenamiento jurídico laboral, que se afilien a este tipo de organización sindical trabajadores de otra empresa.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial, de los informes de 30.09 y 07.12.94, evacuados por la fiscalizadora Sra. A.B.V., aparece que las empresas Homeopatía Alemana Knop Ltda., Sociedad Knop Hermanos Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Sociedad Transportes Esmeralda Ltda., Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. fueron constituidas por escrituras públicas de fecha 27.07.92, 16.09.85, 1º.08.89, 05.05.89, 1º.08.89, respectivamente, ante la Notario Público Yolanda Montalbo Bustos.

De los referidos antecedentes aparece, asimismo, que las mencionadas empresas operan con distinta razón social y rol único tributario y que cada una de ellas cuenta con su propio personal, llevando en forma separada la documentación laboral y previsional pertinente.

Igualmente, de los señalados antecedentes consta que la empresa Knop Hermanos Ltda. es administradora de las restantes sociedades, en cuya calidad presta servicios en materia de administración de personal para éstas, emitiendo las correspondientes facturas.

Por último, de los antecedentes mencionados se desprende que la empresa Sociedad Comercial Knop Ltda., en la actualidad, no tiene trabajadores y se encuentra en disolución.

De ello se sigue que las sociedades antes mencionadas son organizaciones que tienen una individualidad legal propia determinada y que reúnen los demás elementos que configuran el concepto de empresa antes analizado, antecedentes a la luz de los cuales puede concluirse que, en la especie, se está en presencia de empresas diversas.

La conclusión anotada precedentemente, en opinión de este Servicio, no se ve alterada por las circunstancias constatadas por la fiscalizadora actuante, en orden a que algunas de las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal, considerándose que el apreciar tales circunstancias de una forma diversa importaría desvirtuar el espíritu de la normativa laboral vigente, que, como se dijera, radica en la empresa la base de un sindicato de tal naturaleza.

De esta suerte y teniendo presente que las entidades a que se refiere la presente consulta constituyen empresas distintas, forzoso resulta concluir que sólo pueden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la empresa Homeopatía Knop Ltda. quienes detentan la calidad de trabajadores de dicha empresa, pero no quienes revisten tal carácter respecto de las otras sociedades mencionadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que los dependientes de las empresas Sociedad Hermanos Knop Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Transportes Esmeralda Ltda., y Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. se afilien al sindicato constituido en la empresa Homeopatía Alemana Knop Ltda.

1.755/79, 20.03.95.

No resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de la empresa "Montajes Industriales Yungay S.A." y de la empresa "Eulogio Gordo y Cía. Ltda."

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, letra a); 7º; 8º, inciso primero, y 216, letra a).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 6.325/359, de 15.11.93, y 5.499/325, de 08.10.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si las empresas Montajes Yungay División Maestranza y Eulogio Gordo y Cía. Ltda. conforman una unidad económica, a fin de que los trabajadores pertenecientes a la primera puedan afiliarse al sindicato constituido en la última de las nombradas.

Se fundamenta la solicitud en que ambas empresas tienen un mismo domicilio y sus trabajadores utilizan dependencias, maquinarias, casinos, baños y bodegas comunes, y la Administración de Personal, Departamento de Computación y planillas de sueldos son los mismos para ambas empresas.

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

El inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, establece:

"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".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

- a) Una organización de medios personales, materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Por su parte, el artículo 216, letra a), del mismo Código, prescribe:

"Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

De la norma legal transcrita fluye que los sindicatos de empresa están integrados exclusivamente por trabajadores de esta última, constituyendo la base de un sindicato de esta naturaleza la respectiva empresa.

Ahora bien, de la consideración conjunta de las disposiciones legales comentadas se desprende que sólo en aquellas organizaciones que reúnen los requisitos señalados precedentemente puede constituirse un sindicato de empresa y que, pueden afiliarse a éste, exclusivamente, los trabajadores de dicha organización.

En la especie, a la luz de los antecedentes acompañados, consistentes básicamente en copias de escrituras públicas de constitución de las sociedades, sus modificaciones y respectivas inscripciones, y de lo informado por el fiscalizador R.L.D.S., con fecha 28.12.94, es posible apreciar que las empresas Montajes Industriales Yungay S.A. y Eulogio Gordo y Cía. Ltda. tienen cada una de ellas una individualidad legal determinada, configurada en la correspondiente escritura de constitución de 3 de mayo de 1974, Notaría Enrique Morgan Torres, y 24 de enero de 1977, Notaría Patricio Zaldívar Mackenna, respectivamente, documentos de los cuales se desprende, además, que ellas cuentan con distinta razón social, capital, socios y giro, siendo este último, para Montajes Industriales Yungay S.A. "la fabricación de bienes y/o la prestación de servicios industriales y de construcción industrial por cuenta propia o ajena", etc.; y para Eulogio Gordo y Cía. Ltda., "la explotación comercial del ramo de transporte o flete, ya sea de carga o de personas", etc.; "otras formas complementarias de transporte tales como acarreo y movimiento de tierras, etc."

Asimismo, las sociedades indicadas tienen iniciación de actividades, rol único tributario, código de actividad económica y representantes legales diferentes, todo lo cual lleva a confirmar que se trata de empresas distintas.

La conclusión expresada no podría verse alterada por la circunstancia de que ambas empresas están domiciliadas en Avda. Errázuriz N° 998, de Cerrillos, si ello no incide en la identidad legal de cada sociedad y por lo demás, según se comprobó a través de factura, Eulogio Gordo y Cía. Ltda. da en arrendamiento a la otra empresa parte de este inmueble que le pertenece.

Por otra lado, del mismo informe de fiscalización se desprende que cada empresa cuenta con trabajadores propios, incluido el personal administrativo, y que el control de asistencia, la fijación de horarios de trabajo y la determinación de los mecanismos de control de los trabajadores es realizado por el personal administrativo de cada una de las empresas, como asimismo, cada una de ellas selecciona, contrata, despide y remunera a su personal. De igual modo, los permisos, las licencias médicas, los feriados, la sumatoria semanal de las horas trabajadas, la confección de los comprobantes de pago de remuneraciones y las planillas de cotizaciones previsionales son llevadas por cada empresa y con personal propio.

La sola circunstancia de que la Jefa de Personal de Eulogio Gordo y Cía. Ltda. efectúe labores que son más bien de supervisión administrativa, dentro de su área, sobre los trabajadores de la otra empresa, como se desprende de los antecedentes, no podría de por sí influir en las identidades de las mismas si hechos de mayor relevancia, como los antes anotados, no permiten arribar a la misma conclusión.

De este modo, teniendo presente que las entidades a que se refiere la consulta constituyen empresas distintas, resulta forzoso concluir que sólo pueden afiliarse al sindicato de trabajadores de la empresa Eulogio Gordo y Cía. Ltda. los trabajadores que prestan servicios en ella y no en la otra empresa ya mencionada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de la empresa "Montajes Industriales Yungay S.A." y de la empresa "Eulogio Gordo y Cía. Ltda.", razón por la cual los trabajadores contratados por la primera no puedan afiliarse al sindicato constituido en la segunda de las nombradas.

1.756/80, 20.03.95.

No resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de empresa "Aníbal Arenas Rojas" y de empresa "Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda."

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.305/345, de 12.12.94, y 6.603/384, de 1º.12.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los trabajadores de la empresa "Aníbal Arenas Rojas" y de la empresa "Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda." deben ser considerados como trabajadores de un mismo empleador para efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. 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 preinserto 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 servicios 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 prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

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

De las mismas disposiciones 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, 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".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fecha 04.01.95, emitido por el fiscalizador Sr. C.V.C, se desprende que la empresa Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda. es dueña de cinco camiones para lo cual tiene contratado cuatro choferes, quienes prestan servicios habitualmente en San Antonio. Por su parte, la empresa Aníbal Arenas Rojas, utiliza dieciséis camiones que ésta posee en Valparaíso, con una dotación de seis trabajadores que realizan labores administrativas y dieciséis choferes, lo que permite afirmar que cada empresa utiliza los servicios del personal que contrata, en términos tales que la continuidad y exclusividad de los servicios prestados por el trabajador se da con la empresa que lo contrata.

Asimismo, de dichos informes se desprende que cada una de las empresas mencionadas selecciona, contrata, despide y remunera a su personal.

De los referidos antecedentes aparece, además, que la supervisión directa de los trabajadores, los controles, las instrucciones, supervigilancia de horarios de trabajo, etc., son realizadas por el personal administrativo de la empresa Aníbal Arenas Rojas y por el administrador y el contador para la Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda.

Finalmente, consta del citado informe que las empresas tienen personal distinto para su administración y, por lo tanto, ésta es independiente una de la otra.

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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de empresa "Aníbal Arenas Rojas" y de empresa Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda."

1.757/81, 20.03.95.

No existe inconveniente jurídico para que Agrícola Del Monte S.A. implante el Libro de Tarjas, cuyo modelo acompaña, para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal de su dependencia que se desempeña en el Fundo Viña María Rosario, en la Comuna de Rengo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33, inciso 2º. D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esa Inspección del Trabajo remitió a esta Dirección la solicitud formulada por Agrícola Del Monte S.A., en orden a autorizar la implantación de un libro de tarja para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal de su dependencia que se desempeña en el Fundo Viña María Rosario, en la Comuna de Rengo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33, inciso 1º, del Código del Trabajo dispone:

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

De la disposición transcrita se colige que el empleador está obligado a llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro para el control de la asistencia y de las horas de trabajo de su personal.

A su vez, los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 4º del D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del D.L. 2.200, actuales 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas", establecen:

"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley N° 2.200, de 1987. (Actual artículo 33 del Código del Trabajo).

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

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

Del análisis de las disposiciones anteriores se desprende que el empleador agrícola, al igual que el común de los empresarios, está igualmente obligado a llevar un control de la asistencia y de las horas de trabajo de su personal, el que debe consistir también en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro, con la diferencia de que si este control consiste en un libro de asistencia, su formato se determinará libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En este libro debe dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Conforme a lo expuesto, cabe sostener que, no obstante que el reglamento ha dado flexibilidad al sistema utilizado por el empleador agrícola para cumplir con el control indicado, se mantiene la exigencia de emplear alguno de los dos sistemas ya mencionados y, en caso de poner en uso el libro de asistencia, debe cumplirse en la forma ya señalada por la citada normativa jurídica.

Ahora bien, en la especie se solicita la autorización de esta Dirección para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal dependiente de Agrícola Del Monte S.A. que se desempeña en el Fundo Viña María Rosario, en la Comuna de Rengo, por medio de un libro de tarjetas, formado con las tarjetas de asistencia que son foliadas y numeradas en forma correlativa y llenadas diariamente por el Supervisor y el Jefe de Campo, en forma manual, para ser traspasadas posteriormente a un registro computacional.

En dichas tarjetas se registran diariamente las horas de entrada y salida de los trabajadores al lugar de las faenas, las horas extraordinarias laboradas y las unidades del trato.

Lo expresado precedentemente permite afirmar, en opinión del suscrito, que el libro de tarjetas por el que se consulta constituye un libro de asistencia en los términos previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo y en el artículo 4º del D.S. N° 45, de 1986, toda vez que contiene las menciones que son propias de un registro de esta naturaleza y sus hojas están numeradas en forma correlativa, razón por la cual resulta jurídicamente procedente su utilización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que Agrícola Del Monte S.A. implante el libro de tarjetas cuyo modelo acompaña, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal de su dependencia que presta servicios en el Fundo Viña María Rosario, en la comuna de Rengo.

1.758/82, 20.03.95.

Absuelve diversas consultas relativas al régimen legal que regula la relación laboral que une a la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor con las educadoras de párvulos que cumplen labores de Directora y de Coordinadora Pedagógica en los Centros Abiertos que dicha entidad mantiene en la ciudad de Valdivia.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1° y 53; Código del Trabajo, artículo 10.

Concordancias: Dictamen N° 3.383/155, de 13.06.94, y Oficio N° 2.443, de 25.04.94.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Régimen legal que regula la relación laboral que une a la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor con las educadoras de párvulos señoritas X., X. y X., que cumplen labores de Directora, las dos primeras y Coordinadora Pedagógica, la última, en los Centros Abiertos que dicha entidad mantiene en la ciudad de Valdivia.
- 2) Si a las referidas trabajadoras les son aplicables las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.070, publicada en el Diario Oficial de 1° de julio de 1991, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- 3) Derechos y asignaciones a que tienen derecho las mismas trabajadoras, en conformidad a su régimen legal, especialmente a los beneficios derivados del desempeño de funciones docentes.
- 4) Menciones que debe contener el contrato de trabajo de las peticionarias.
- 5) Derecho que les asiste para impetrar el pago de las asignaciones que les corresponde percibir, y
- 6) Si están obligadas a desempeñar labores docentes de capacitación para funcionarios y personal de los Centros Abiertos, además de las que desarrollan para los párvulos que dichos centros atienden.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El artículo 1° de la Ley N° 19.070, dispone:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración muni-

cipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

Del precepto legal citado se infiere que las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente son aplicables a los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos de educación que la misma norma señala y a quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

De esta suerte, para resolver la presente consulta resulta indispensable determinar si los Centros Abiertos para los cuales laboran las trabajadoras de que se trata quedan comprendidos en los establecimientos de educación a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.070, transcrito y comentado precedentemente, lo cual constituye una materia técnica, de competencia del Ministerio de Educación.

Requerido el informe de dicha Secretaría de Estado, mediante Oficio N° 07, de 13 de febrero de 1995, expresa que: Los Centros Abiertos son recintos donde se atiende a menores de escasos recursos, se les da alimentación y están fundamentalmente orientados hacia el desarrollo socio afectivo, cognitivo y aprendizaje de hábitos de los niños, a ellos se trata de integrar a los padres con el objeto de informarles acerca del avance y resultado de aprendizaje de sus hijos y de la forma cómo ellos pueden apoyar su desarrollo.

"En cambio, en los Establecimientos Educativos se imparte enseñanza formal, que es aquella que estructurada científicamente se entrega de manera sistemática. Esta enseñanza está constituida por niveles (prebásico, básico, medio) que aseguran la unidad del proceso educativo y facilitan la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas.

"En consecuencia, en mérito de lo relacionado, este Departamento Jurídico estima que los Centros Abiertos no tienen la calidad de establecimientos educativos regidos por la normativa de este Ministerio y menos caen en alguno de los que menciona el artículo 1° de la Ley N° 19.070, por lo que en el caso específico de las recurrentes no resultan aplicables las disposiciones de la citada Ley".

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que, según lo expresado por esta Dirección en Oficio N° 2.443, de 25 de abril de 1994, sobre la base de lo informado por el Ministerio de Educación a través del Ordinario N° 07/336, de 14 de febrero de 1994, las educadoras de párvulos se encuentran regidas por las disposiciones de la Ley N° 19.070 del Estatuto Docente si trabajan en el 2° Nivel de Transición de la Educación Parvularia y este nivel se encuentra subvencionado por el Estado", requisitos que no concurren en la situación que motiva la presente consulta.

Aclarado que las trabajadoras de que se trata no se encuentran afectas a las disposiciones de la Ley N° 19.070, es posible afirmar que, en ausencia de un estatuto especial se encuentran regidas por la normativa general aplicable a los trabajadores y empleadores del sector privado. Esto es, en otros términos, el régimen legal que regula la relación laboral que las une con la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, es el contemplado en el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

- 2) Cabe remitirse a lo expresado en el N° 1 que antecede y reiterar que a las peticionarias no les son aplicables las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.070.
- 3) En conformidad a lo expresado en los números que anteceden, las consultantes tienen derecho a los beneficios contemplados en el Código del Trabajo y su legislación complementaria, pero no a aquellos derivados del desempeño de funciones docentes, regulados en la Ley N° 19.070.
- 4) En lo que respecta a esta consulta y según esta Dirección manifestó en Dictamen N° 3.383/155, de 13 de junio de 1994, es del caso señalar que el Estatuto Docente no contempla normas relativas al contrato de trabajo de los profesionales de la educación, aplicándose por ende, a su respecto, las normas que sobre la materia se contienen en el Código del Trabajo y sus Leyes complementarias, de conformidad con lo prevenido en el artículo 51 inciso 1° del Estatuto Docente, que asigna, tal como ya se dijera, al referido cuerpo legal un carácter supletorio.

De esta suerte, el contrato de trabajo que suscriban las peticionarias debe contener, a lo menos, las menciones a que alude el artículo 10 del Código del Trabajo, el que sobre el particular dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- "1. lugar y fecha del contrato;
- "2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- "3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- "4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- "5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- "6. plazo del contrato, y
- "7. demás pactos que acordaren las partes".

- 5) Cabe remitirse a lo expresado en los numerandos 1) y 2) anteriores y reiterar que en la especie no son aplicables las normas contenidas en la Ley N° 19.070, de suerte que no puede impetrarse las asignaciones derivadas del desempeño de funciones docentes contempladas en ella, sin perjuicio de los derechos y beneficios que les corresponda percibir en conformidad al régimen legal que les es aplicable.
- 6) En lo concerniente a este punto, es del caso reiterar lo expresado en el número 4) que antecede, en cuanto a que el Estatuto Docente no contempla normas relativas al contrato de trabajo de los profesionales de la educación de que se trata, aplicándose por ende, a su respecto, las normas que sobre la materia se contienen en el Código del Trabajo y sus Leyes complementarias, de conformidad con lo prevenido en el artículo 53 del Estatuto Docente, que asigna, tal como ya se dijera, al referido cuerpo legal un carácter supletorio.

Ahora bien, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, entre las otras menciones que la disposición señala, la determinación de la naturaleza de los servicios, esto es, debe dejar constancia en forma clara y precisa del trabajo específico para el cual se requiere al dependiente.

El propósito del legislador al establecer la exigencia aludida ha sido, según la reiterada Jurisprudencia de este Servicio, que el trabajador conozca con certeza la labor o servicio que deberá prestar al empleador, toda vez que está obligado a cumplir su trabajo en los términos que especifica el contrato de trabajo que ha suscrito.

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

- 1) El régimen legal que regula la relación laboral que une a la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor con las educadoras de párvulos señoritas X., X. y X., que cumplen labores de Directora, las dos primeras, y Coordinadora Pedagógica, la última, en los Centros Abiertos que dicha entidad mantiene en la ciudad de Valdivia, es el regulado en el Código del Trabajo y su legislación complementaria.
- 2) A las mencionadas trabajadoras no les son aplicables las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.070.
- 3) Las referidas trabajadoras tienen derecho a los beneficios contemplados en el Código del Trabajo y su legislación complementaria, pero no a aquellos derivados del desempeño de funciones docentes, regulados en la Ley N° 19.070.
- 4) El contrato de trabajo de las mismas dependientes debe contener las menciones consignadas en el artículo 10 del Código del Trabajo.
- 5) Las aludidas trabajadoras no están facultadas para impetrar las asignaciones derivadas del desempeño de funciones docentes contempladas en la Ley N° 19.070, sin perjuicio de los derechos y beneficios que les corresponde percibir en conformidad al régimen legal que les es aplicable.
- 6) Las mencionadas trabajadoras deben cumplir las labores a que se obligaron en el respectivo contrato de trabajo.

1.759/83, 20.03.95.

No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal de calderas, portería, auxiliares paramédicos, enfermeras, choferes y matronas que se desempeñan en el Hospital Cristiano de Temuco la norma del inciso 1º, del artículo 27, del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º, y 27, inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.460/255, de 21.09.92; 9.572/183, de 20.12.88, y 360, de 16.01.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente aplicar al personal de calderas, portería, auxiliares paramédicos, enfermeras, choferes y matronas que se desempeñan en el Hospital Cristiano de Temuco, la norma del inciso 1º, del artículo 27, del Código del Trabajo, atendido que los referidos trabajadores desarrollarían labores discontinuas.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, establece:

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

Por su parte, el artículo 27 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, señala:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, que constituye la regla general en materia laboral, no se aplica, entre otras, a las personas que desarrollan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

Ahora bien, esta Dirección en forma reiterada ha precisado, pudiendo citarse a vía ejemplar los Dictámenes N°s. 360, de 16.01.94, y 9.572/183, de 20.12.88, que la labor discontinua se caracteriza por el hecho de que la prestación de los servicios se realiza en forma interrumpida, cesando y volviendo luego a proseguir, y esta interrupción sea una circunstancia permanente o de ordinaria ocurrencia.

En la especie, conforme a los antecedentes tenidos a la vista y, especialmente, del informe emitido por el fiscalizador de este Servicio, don L.B.R., de fecha 17.01.95, se ha podido establecer que en el Hospital de que se trata laboran, entre otros, matronas, enfermeras, auxiliares paramédicos, porteros, choferes y quienes trabajan en calderas cuyas labores son las siguientes:

- a) Matronas: Realizan sus labores propias en forma permanente;
- b) Enfermeras: Su función principal es la atención de pacientes, hospitalizados y en urgencia, labor esta que se desarrolla en carácter permanente;
- c) Auxiliares paramédicos: Su función principal es la atención de pacientes en general, labor que prácticamente no tiene interrupción;
- d) Porteros: Su función principal es la de control en portería, conjuntamente con desempeñar otras actividades, como atención de teléfonos y cuando se requiere, de acompañante en ambulancia;
- e) Choferes: Su función principal es la del traslado de pacientes y cuando se necesita atención de público y labores de cajero;
- f) Personal de calderas: Su función principal es la mantención de la calefacción central, actividad que realiza en forma permanente.

Con el mérito de lo expuesto en el párrafo que antecede, es posible afirmar que las prestaciones de servicios del personal por cuya situación se consulta no se realizan en forma interrumpida, toda vez que durante el tiempo que se encuentran a disposición del empleador están permanentemente ejecutando las labores antes aludidas.

Corrobora la afirmación anterior el informe de fiscalización señalado en párrafos que anteceden que indica que las funciones antes enumeradas se realizan en forma constante sin interrupciones de ordinaria ocurrencia.

De consiguiente, en virtud de lo expuesto no cabe sino concluir que las labores desarrolladas por los trabajadores de que se trata, en opinión de la suscrita, no pueden entenderse incluidas dentro de aquellas que se califican como discontinuas de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, de suerte tal que su jornada de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente aplicar al personal de calderas, portería, auxiliares paramédicos, enfermeras, choferes y matronas que se desempeñan en el Hospital Cristiano de Temuco, la norma del inciso 1º, del artículo 27, del Código del Trabajo.

1.760/84, 20.03.95.

Aclara alcance de Dictamen N° 615/30, de 30.01.95.

Mediante Dictamen N° 615/30, de 30.01.95, esta Dirección reconsideró "la doctrina contenida en los dictámenes N°s. 4.456/203, de 1º.08.94 y 6.045/274, de 17.10.94, acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica", esto es, el feriado especial de 25 días conservado con arreglo al artículo 2º transitorio del Código del Trabajo.

Ahora bien, el segundo de los dictámenes indicados contiene dos conclusiones diversas, a saber, el punto 1) que excluye de la aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo el feriado convencional de 21 días de que disfrutaban los dependientes de Codelco-Chile S.A. División-Andina, afectos a una jornada bisemanal, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, y el punto 2) que excluye también de la aplicación del citado artículo 69 el feriado especial de 25 días que conservó el mismo personal contratado antes del 14 de agosto de 1981, circunstancia ésta que ha dado margen para que se pretenda extender la nueva doctrina del Dictamen N° 615/30 a ambas resoluciones.

Sobre el particular cabe manifestar que del texto del Dictamen citado aparece claro que tanto sus consideraciones como la conclusión a que el arriba se circunscriben exclusivamente al feriado especial de 25 días conservado en virtud del artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, al cual se alude reiteradamente en el cuerpo mismo del informe en términos tales que no puede cabe duda acerca de su alcance.

En consecuencia, esta Superioridad debe puntualizar que, en el caso del Dictamen N° 6.045/274, de 17.10.94, el Dictamen N° 615/30, de 30.01.95 reconsidera únicamente la doctrina que se contiene en el punto 2) de dicho Dictamen, manteniéndose plenamente vigente la conclusión a que se refiere el punto 1) del mismo.

Para una mejor comprensión de los alcances al Dictamen 615/30, de 1995, lo incluimos a continuación:

615/30, 30.01.95.

Reconsidera la doctrina contenida en los Dictámenes N^{os}. 4.456/203, de 1^o.08.94 y 6.045/274, de 17.10.94, acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica.

Que, en atención a necesidades del Servicio, se ha estimado procedente reconsiderar la doctrina vigente contenida en los Dictámenes N^{os}. 4.456/203 y 6.045/274, de 1^o de agosto de 1994 y 17 de octubre de 1994, respectivamente.

Esta doctrina, expresada en los Dictámenes ya citados, se dispone que "no resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores por aplicación del artículo segundo transitorio del mismo Código".

Una serie de consultas sobre el efectivo alcance de la doctrina vigente, derivadas de la aplicación de los Dictámenes ya señalados, han ameritado un nuevo análisis jurídico de los preceptos legales aplicables. Producto de este análisis han surgido elementos suficientes que hacen necesario rectificar la interpretación administrativa en vigor y precisar el exacto alcance del artículo 69 del Código del Trabajo y su relación con el artículo segundo transitorio del mismo cuerpo legal.

La reconsideración define como correcta doctrina administrativa, sobre la base de las normas de interpretación de la Ley contenidas en el artículo 19 del Código Civil, que el artículo 69 del Código del Trabajo si es aplicable para los efectos de computar el feriado especial regulado en el artículo segundo transitorio del mismo Código.

El artículo 19 del Código Civil dispone:

"Cuando el sentido de la Ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

"Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la Ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

En este marco interpretativo, para dilucidar el exacto alcance del artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, es necesario hacer una breve recapitulación histórica de las disposiciones sobre feriado que son antecedente de este feriado especial.

El actual artículo segundo transitorio señala:

"Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el Título VII del Decreto Ley N^o 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N^o 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron".

El origen de estos beneficios se encuentra en las normas del antiguo Código del Trabajo. Este contemplaba un feriado básico al cual podían superponerse distintas causales que daban origen a incrementos del mismo. Así, se transformaba en uno de 25 días hábiles si se trataba de trabajadores del extremo norte o sur del país, al que se añadía incrementos por años de servicio y en algunos casos por edad, como el que disponía el artículo 8º de la Ley Nº 16.424.

Con posterioridad estas disposiciones que regulaban el número de días de feriado fueron siendo restringidas por el legislador.

Una primera restricción al número de días de feriado, fue introducida por el Decreto Ley Nº 2.200, de 1978. En esta norma, junto al feriado básico de 15 días hábiles, se estableció uno de 25 días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residían en la I, II, III, XI y XII Regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñaban en yacimientos mineros o plantas de beneficio (artículo 72). No obstante, se estableció como límite un máximo de 35 días corridos (artículo 75).

Para aquellos trabajadores que a la fecha de dictación de la norma tenían devengado un feriado superior al límite contemplado, se estableció en su artículo 11 transitorio que este derecho se conservaría limitado al número de días que a esa fecha les correspondía de acuerdo a las normas por las cuales se regían.

Una segunda restricción, fue la establecida por la Ley Nº 18.018, que derogó el feriado de zonas extremas, estableciendo un feriado básico único de 15 días hábiles, manteniendo el límite máximo de 35 días corridos, cualquiera fuera su origen normativo.

Como no obstante, a la fecha existían trabajadores que contaban con un feriado devengado superior al establecido en la Ley, se reguló su situación en el artículo 5º transitorio, en similares términos que el artículo 11 transitorio del Decreto Ley Nº 2.200.

Con posterioridad, se dictó la Ley Nº 18.620, que aprobó el Código del Trabajo, manteniendo las normas de feriado contenidas en la Ley Nº 18.018. Esta fue una Ley meramente sistematizadora, que para salvaguardar la situación de los trabajadores regulados por los artículos 11 y 5º transitorios del Decreto Ley Nº 2.200 y la Ley Nº 18.018, respectivamente, debió disponer una norma transitoria, cuyo texto es idéntico al actualmente vigente.

El análisis de la historia del establecimiento de la norma transitoria que, regula el feriado especial en que incide este pronunciamiento, demuestra que su vigencia data desde la dictación de la Ley Nº 18.620, y que su objetivo es determinar el número de días de feriado que corresponde a los trabajadores allí referidos.

Es decir, el legislador de la época, al establecer esta norma transitoria no pudo tener en consideración lo relativo al cómputo de los días de feriado, en el sentido de si se considera hábil o inhábil el sábado, dado que esta nueva situación se presenta a partir de la dictación de la Ley Nº 19.250, que modifica el artículo 67 de la Ley Nº 18.620 señalando que "Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Por otra parte, el actual artículo segundo transitorio, no puede hacer referencia al artículo 69 del actual Código del Trabajo (que corresponde al artículo 1º Nº 25 de la Ley 19.250) dado que este artículo transitorio tiene su origen en la anterior Ley Nº 18.620 y no se reproduce en la Ley Nº 19.250.

La propia Ley N° 19.250 facultó en su artículo 12 al Presidente de la República para "refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de las Leyes referidas, incluir los preceptos legales que las hayan modificado o interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización".

Agregando en su inciso segundo que "contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes".

Del artículo citado, se concluye que el Presidente de la República tenía las más amplias facultades para refundir, coordinar y sistematizar, pero con un claro límite, no podía alterar el verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes, y como ya se ha observado, de la historia del ya tantas veces citado artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, queda en evidencia que su alcance sólo podía referirse al número de días de feriado y no a la incidencia del día sábado en su cómputo, ya que esta última fue una reforma legal introducida por una Ley posterior a su origen.

Por otra parte, debe considerarse que el legislador al dictar la norma que regula la incidencia del día sábado en el cómputo del feriado anual, tuvo como intención fundamental homogeneizar o regular bajo un estatuto común la forma de este cómputo, eliminando de este modo las discriminaciones injustificadas que se producían entre los trabajadores que tienen su jornada de trabajo distribuida en cinco días respecto de aquellos que la tienen distribuida en seis días. Es decir, lo que se pretendió fue igualar el tiempo de feriado legal a todos los trabajadores, al margen de la distribución de la jornada semanal de trabajo. Vale señalar que esta situación de discriminación que el legislador tuvo como objetivo eliminar, también se presenta cuando los trabajadores gozan del feriado legal de 25 días.

En efecto, el artículo 69 del Código del Trabajo dispone:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil". Como se observa del propio tenor literal del artículo, el legislador de la Ley N° 19.250, se preocupó de dejar expresamente señalado en la letra de la Ley que el sábado será considerado siempre inhábil, tratándose de feriados legales y convencionales con posterioridad al 1° de noviembre de 1993, sin disponer ninguna excepción para el caso de feriados especiales, la cual debió ser establecida en el mismo articulado permanente o en una norma transitoria.

A mayor abundamiento, se debe señalar que cuando la Ley N° 19.250 introduce otra reforma en materia de feriado, como son las modificaciones a las normas de feriado progresivo contenidas en el artículo 67 del actual Código del Trabajo, se preocupó especialmente de regular en una norma transitoria la situación de trabajadores que podían acceder desde ya a ese nuevo beneficio por tener años de servicios acumulados con empleadores anteriores, estableciendo un mecanismo progresivo para su pleno ejercicio, y que se contiene en el actual artículo 13 transitorio, letra c) del Código del Trabajo.

El Presidente de la República, al dictar el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1994, que contiene el actual Código del Trabajo, no pudo dar al artículo segundo transitorio, un alcance distinto al de la Ley N° 18.620, lo cual queda graficado con la nota al margen de dicho artículo -que forma parte del texto legal- que cita precisamente el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.620.

Si el legislador de la Ley N° 19.250 hubiese querido limitar el efecto del artículo 1° N° 25 (actual artículo 69), para quienes gozaban de feriados especiales, tendría que haberlo señalado expresamente en una norma transitoria, como en su oportunidad lo hicieron el Decreto Ley N° 2.200, la Ley N° 18.018 y la Ley N° 18.620. Y como lo hizo la propia Ley 19.250, respecto del feriado progresivo.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente excluir de la aplicación de las reglas de base de cálculo del artículo 69 del Código del Trabajo, al feriado legal especial a que se refiere el artículo segundo transitorio del Código del Trabajo y, por lo tanto, los feriados especiales de 25 días hábiles ya señalados deben computarse sobre la base de considerar inhábil el día sábado, como lo dispone el artículo 69 del D.F.L. N° 1.
- 2) Reconsideranse los Dictámenes N°s. 4.456/203 y 6.045/274, de 1° de agosto de 1994 y 17 de octubre de 1994, respectivamente, y toda otra doctrina contraria a la contenida en el presente Dictamen, acerca de la incidencia del artículo 69 del Código del Trabajo en el cómputo del feriado básico de los trabajadores regidos por el artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, en los términos expresados.

1.761/85, 20.03.95.

Los Sres. N.N. y X.X. se encuentran impedidos de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de responsabilidad Ltda. constituida entre ambos.

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

Concordancias: Ord. N° 7.300/340, de 12.12.94.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración de ordinario del antecedente 3) que establece que los señores N.N. y X.X. no tienen la calidad de trabajadores dependientes de la Sociedad Galán Hermanos Limitada, atendida las razones que en la misma se indican.

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

El artículo 3° del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"b) Trabajador, toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por otra parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

"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 servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación y dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, 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".

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema consultado, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.709/111, 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 relación con el caso en estudio, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización y de la escritura de constitución de la Sociedad Galán Hermanos Ltda. otorgada el 16.03.70, ante el Notario Público de Parral, don Enrique Vergara Apolonio, y modificaciones posteriores, se desprende:

- a) Que los Sres. N.N. y X.X. son únicos socios de la sociedad de responsabilidad Limitada Galán Hermanos Ltda.
- b) Que los socios referidos en la letra a) precedente tienen indistinta y separadamente tanto el poder de administración como el uso de la razón social y la representación judicial y extrajudicial de la sociedad.
- c) Que la participación de cada socio en la aludida sociedad corresponde a un 50% del capital social.

Conforme a lo expresado precedentemente, es dado convenir que respecto de las dos personas aludidas concurre uno de los requisitos copulativos antes referido que les impide prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia, cual es contar con facultades de administración y representación de la sociedad.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si concurre, también, el primero de los requisitos copulativos, esto es, que los mismos sean, además, socios mayoritarios de la sociedad mencionada.

Al respecto, es del caso puntualizar que esta Dirección cuando le ha correspondido determinar la calidad a que alude el párrafo que antecede ha considerado para tal efecto el total del capital social en relación con el número de socios de la misma.

Ahora bien, si aplicamos al caso en estudio el procedimiento referido, posible es afirmar que la participación mayoritaria en la Sociedad Galán Hermanos Ltda. corresponde al 50% del capital social.

De esta manera, no cabe sino concluir que los Sres. N.N. y X.X. tienen la calidad de socios mayoritarios de la sociedad de que se trata, cumpliéndose así a su respecto el segundo requisito copulativo que les impide prestar servicios bajo subordinación y dependencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los Sres. N.N. y X.X. se encuentran impedidos de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de responsabilidad Ltda. constituida entre ambos.

1.762/86, 20.03.95.

- 1) La asignación de zona que la empresa Sociedad Comercial... paga a sus trabajadores reviste el carácter de remuneración, encontrándose, por ende, afecta a cotizaciones previsionales.**
- 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración de Oficio Ordinario N° 1.645, de 14.09.94, del Sr. Director Regional del Trabajo, Región de Atacama.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41 y 1º transitorio.

Concordancias: Dictamen N° 6.582/213, de 02.10.91.

Se solicita reconsideración del Oficio Ordinario N° 1.645, de 14.09.94, del Sr. Director Regional del Trabajo Región Atacama que confirmó las Instrucciones N° 94.222, de 14.06.94, cursadas a la empresa Sociedad Comercial..., por el fiscalizador Sr. M.R.V., las cuales ordenan a esa empresa efectuar cotizaciones previsionales respecto de las sumas pagadas a sus trabajadores por concepto de asignación de zona.

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

El artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

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

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal anotado se colige que el concepto remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Se infiere, asimismo, que han sido expresamente excluidos de dicho concepto, en general, todas aquellos estipendios que tienen por objeto restituir al trabajador los gastos en que debe incurrir por causa del trabajo y, también, los viáticos, asignación de movilización y de colación, etc.

Ahora bien, si se tiene presente que la asignación de zona no se encuentra comprendida entre los beneficios que la norma en análisis excluye del concepto de remuneración y se considera que la misma reúne todas las características que el artículo citado señala como propias de aquélla, forzoso es convenir que dicho estipendio debe ser considerado como tal, conclusión esta que guarda armonía con la doctrina de este servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 6.582/219, de 02.10.91.

En relación con la impondibilidad del señalado estipendio, cabe consignar que la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente para pronunciarse al respecto, ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 7.581, de 11.07.94, que la asignación de zona reviste el carácter de remuneración y como tal es imponible, esto es, se encuentra afecta a cotizaciones previsionales.

La conclusión anterior se fundamenta, entre otras consideraciones, en el precepto del artículo 1° transitorio del Código del Trabajo, disposición que prescribe que en materia previsional rige plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 del mismo cuerpo legal, antes transcrito y comentado.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que las sumas que la empresa Sociedad Comercial... paga a sus trabajadores por concepto de asignación de zona constituyen remuneración imponible, encontrándose, por ende, ajustado a derecho el Oficio Ordinario N° 1.645, de 14.09.94, que confirmó las Instrucciones N° 94.222, de 14.06.94, cursadas a esa empresa por el fiscalizador Sr. M.R.V.

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

- 1) La asignación de zona que la empresa Sociedad Comercial... paga a sus trabajadores reviste el carácter de remuneración, encontrándose, por ende, afecta a cotizaciones previsionales.
- 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración de Oficio Ordinario N° 1.645, de 14.09.94, del Sr. Director Regional del Trabajo, Región de Atacama.

1.766/87, 20.03.95.

La empresa ... Ingeniería no puede negar a los directores del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores del Montaje Industrial, Sinami, el acceso a las faenas que la empresa desarrolla en Minera Zaldívar y en donde laboran socios del referido sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19, N° 19; Código del Trabajo, artículos 220 y 255.

Concordancias: Dictamen 1.362/85, de 29.11.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si ... Ingeniería puede impedir el acceso a las faenas que desarrolla en Minera Zaldívar a los directores del Sindicato de Interempresa Nacional del Montaje Industrial, Sinami.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en los incisos 1º y 2º del artículo 255, prescribe:

"Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

"Para los efectos de este artículo se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

"Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes".

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos concernientes a las mismas, y que, dentro de la jornada de trabajo, sólo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o quien lo represente.

Se colige asimismo que, para estos efectos, constituye también sede sindical todo recinto de la empresa en el que la organización sindical se reúna en forma usual o frecuente.

Ahora bien, las "materias concernientes a la respectiva entidad", a que alude el inciso 1º de la norma citada, no pueden ser otras que aquellas relacionadas con la consecución de las finalidades asignadas a las organizaciones sindicales por el artículo 220 del Código, entre las cuales se hallan la de representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados, la de velar por el cumplimiento de las Leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales, la de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, la de canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo, la de propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y las demás descritas en la Ley.

A la luz de las disposiciones mencionadas preciso es convenir que el directorio de un sindicato interempresa puede reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluso en aquellas que se encuentren ubicadas en el interior de la empresa en que éstos prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo y para tratar materias propias del quehacer sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el análisis de las finalidades que se consignan en el artículo 222 del Código del Trabajo lleva a la necesaria conclusión de que muchas de ellas suponen la presencia del directorio del sindicato en los lugares de trabajo, no existiendo norma legal alguna que habilite a un empleador para impedirles el acceso a las faenas o restringirlo a una determinada clase de organización sindical, si dichos dirigentes actúan en el marco de sus funciones.

De esta suerte, posible es sostener que el cumplimiento de las finalidades de un sindicato interempresa conlleva la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa donde laboran sus afiliados; sostener lo contrario implica restringir sus objetivos, perturbando la garantía constitucional consagrada en el artículo 19, N° 19, de nuestra Carta Fundamental, esto es, la autonomía sindical, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

En estas circunstancias, cabe concluir que, en el caso de un sindicato interempresa, el empleador no puede impedir o negar el acceso de sus dirigentes a las sedes sindicales ni a las dependencias de la empresa donde laboran socios de las mismas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la empresa ... Ingeniería no puede negar a los directores del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores del Montaje Industrial, Sinami, el acceso a las faenas que la empresa desarrolla en Minera Zaldívar y en donde laboran socios del respectivo sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical.

1.771/88, 20.03.95.

- 1) Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.**
- 2) Hacen uso del feriado colectivo todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.**
- 3) El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.**
- 4) El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.**

5) Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del Art. 67 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 76.

Concordancias: Dictámenes N°s. 695/55, de 16.02.93; 6.826/224, de 17.10.91; 9.348/284, de 16.12.87; 557/190, de 21.07.87; 8.932/450, de 30.12.86; 3.825, de 21.06.85; 6.242, de 27.12.83; 474, de 28.02.83; 451, de 25.02.83; 4.425, de 20.11.79.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Concepto de feriado colectivo;
- 2) Número mínimo de trabajadores que hacen uso del beneficio tratándose de feriado colectivo;
- 3) Facultades de la empresa y de los trabajadores en materia de feriado colectivo;
- 4) Oportunidad en que debe otorgarse el feriado colectivo, y
- 5) Cuándo debe entenderse que existe feriado colectivo para los efectos de la cláusula N° 15 del convenio colectivo suscrito el 1° de agosto de 1992 entre la empresa Industrias... y la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores Unidos de Inchalam, sobre asignación por trabajo en feriado colectivo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal preinserto se colige que feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

Supone que todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipe el feriado de aquellos que aún no han completado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

Estos últimos tienen derecho a percibir remuneración íntegra por el período que se extiende el feriado colectivo, pudiendo descontarse proporcionalmente en el respectivo finiquito la remuneración pagada durante el feriado colectivo cuando el trabajador se retire de la empresa antes de enterar el año de servicios que da derecho a este beneficio. (Dictamen N° 6.826/224, de 17.10.91).

El feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles.

- 2) Cabe remitirse a lo expresado en el acápite anterior y reiterar que se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o sección de ella.

En otros términos, tratándose de feriado colectivo, hacen uso del beneficio todos los dependientes que laboran en la empresa o sección correspondiente y no determinado número de ellos, entendiéndose que se anticipa a aquellos que aún no cumplen los requisitos para gozar del descanso.

- 3) Del tenor del artículo 76 del Código del Trabajo, transcrito en el N° 1 que antecede, se infiere que el empleador está facultado para decidir si otorgará feriado colectivo a todos sus trabajadores o les otorgará el beneficio en conformidad al artículo 67 del mismo cuerpo legal, en forma individual a cada uno, de preferencia en primavera o verano, según sean las necesidades del servicio.

Si opta por el feriado colectivo, los trabajadores de la respectiva empresa o sección que individualmente no cumplen con los requisitos necesarios para tener derecho a feriado, quedan facultados para hacer uso del beneficio en forma anticipada.

No resulta jurídicamente procedente, salvo el caso de feriado colectivo, que un empleador unilateralmente determine la fecha de salida a feriado de sus trabajadores y tampoco que pueda adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste. (Dictamen N° 474, de 28.02.83).

El empleador no puede determinar en forma unilateral volver al sistema de vacaciones individuales, existiendo un acuerdo firmado por las partes, en el sentido de implantar en la empresa el sistema de feriado colectivo. (Dictamen N° 4.425, de 20.11.79).

Asimismo, no resulta jurídicamente procedente que el empleador que ha determinado el cierre de un establecimiento por un período superior a quince días hábiles, para que el personal haga uso de feriado en forma colectiva, impute los días que excedan de dicho período al feriado que corresponde a sus trabajadores en los años siguientes. (Dictámenes N°s. 3.825, de 21.06.85 y 8.932/450, de 30.12.86).

Resulta jurídicamente procedente, por el contrario, otorgar feriado legal en forma independiente a aquellos trabajadores que se encuentren gozando de licencias por maternidad o enfermedad a la fecha en que la empresa otorga las vacaciones colectivas. (Dictamen N° 6.242 de 27.12.83).

También resulta jurídicamente procedente otorgar feriado colectivo en una empresa aun cuando en ella exista un grupo de trabajadores que ya está haciendo uso de feriado individual. Es igualmente procedente desahuciar el contrato de trabajo de un dependiente durante el período de duración del feriado colectivo, pero, en tal caso, el desahucio sólo empezará a producir sus efectos desde el momento en que el dependiente haya tomado conocimiento de él. (Dictamen N° 451, de 25.02.83).

El procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido durante el período en que el empleador concede feriado colectivo a los trabajadores involucrados en el mismo, únicamente en el evento que éste coincida con el día en que ellos deban hacer efectiva la huelga. (Dictamen N° 557/190, de 21.07.87).

- 4) Mediante Dictamen N° 695/55, de 16 de febrero de 1993, esta Dirección precisó que el otorgamiento del feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Ello por cuanto la Ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un período no inferior a 15 días hábiles.

Cabe destacar que el empleador está facultado para otorgar feriado colectivo solamente una vez al año, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que disponga unilateralmente un nuevo cierre de sus establecimientos con el objeto de concederlo, habiéndolo otorgado ya en un determinado año, facultad que, en cambio, podrá ejercer en cualquier época, durante el año siguiente. (Dictamen N° 9.348/284, de 16.12.87).

- 5) Cabe remitirse a lo expresado en los párrafos anteriores y reiterar que se puede sostener que hay feriado colectivo, en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, si el empleador ejerce la facultad que dicha disposición legal le confiere para tales efectos y determina que el feriado debe concederse, en la oportunidad que unilateralmente señala, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

De esta suerte, para los efectos de la cláusula N° 15 del convenio colectivo de que se trata, debe entenderse que hay feriado colectivo si el empleador, en ejercicio de la antedicha facultad, ha determinado que todos los trabajadores de la empresa o sección, harán uso del feriado en forma colectiva.

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

- 1) Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.
- 2) Tratándose de feriado colectivo, hacen uso del beneficio todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.
- 3) El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo. Si ejerce esta facultad, el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que se anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.
- 4) El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.
- 5) Hay feriado colectivo, en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, si el empleador ejerce la facultad que dicha disposición legal le confiere para tales efectos y determina que el feriado debe concederse, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

1.810/89, 22.03.95.

No se encuentra ajustado a derecho el pago efectuado por la empresa Ascensores ... por concepto de incremento previsional del artículo 2º del D.L. 3.501, de 1980, a los trabajadores con contrato vigente desde febrero de 1981, por lo que adeuda las diferencias de imputar al mencionado beneficio legal lo pagado por "adicional 3.501", diferencias a las cuales procede aplicar el reajuste y el interés del artículo 63 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 63; D.L. 3.501, de 1980, artículos 2º, incisos 1º y 2º, y 4º, incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.834/63, de 22.03.88; 4.934/175, de 02.07.87, y 1.664/89, de 06.03.87.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente lo actuado por la empleadora, la empresa Ascensores ..., en orden a mantener desde 1989 en una suma fija, según se trate de obreros o empleados, el monto del incremento previsional dispuesto por el D.L. 3.501, de 1980, respecto de los trabajadores con contrato vigente al 28 de febrero de 1981, y de no ser así, si corresponde el pago de diferencias de sueldo, con reajustes e intereses, desde marzo de 1981.

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

El artículo 2º del D.L. 3.501, de 1980, en sus incisos primero y segundo primera parte, dispone:

"Los trabajadores dependientes afiliados a las instituciones de previsión indicadas en el artículo precedente, mantendrán el monto líquido de sus remuneraciones.

"Sólo para este efecto y para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, incrementanse las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones al 28 de febrero de 1981, mediante la aplicación de los factores que a continuación se indican..."

A su vez, el artículo 4º, del mismo D.L. 3.501, en sus incisos primero y segundo, señala:

"Los incrementos de remuneraciones dispuestos por el artículo 2º sólo deberán producir como efecto mantener el monto total líquido de las remuneraciones, beneficios y prestaciones, sean legales, convencionales o dispuestos por fallos arbitrales de los trabajadores a que se refiere dicho artículo. En consecuencia, dichos incrementos no modificarán el monto de los beneficios o prestaciones en la parte no afecta a imposiciones previsionales y aquellos que por su naturaleza no lo estén".

"En todo caso, los aumentos indicados se incorporarán a la parte afecta a imposiciones previsionales de las remuneraciones y servirán de base a reajustes que deban aplicarse con posterioridad a la vigencia de esta Ley".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales preinsertas se desprende que para mantener el saldo líquido de las remuneraciones de los trabajadores, vigentes al 28 de febrero de 1981 y afectas a cotizaciones previsionales, la Ley incrementó las mismas en determinados porcentajes, incremento que tuvo un efecto compensatorio del mayor descuento impositivo que recayó sobre aquéllas, al reestructurarse el régimen legal de cotizaciones a partir del 1º de marzo del mismo año.

Asimismo, de las disposiciones citadas se deriva también que el mencionado incremento se incorporó a las remuneraciones en la parte afecta a imposiciones, y ha servido de base a reajustes aplicados a tales remuneraciones.

En otros términos, el incremento pasa a formar parte de las remuneraciones siguiendo su suerte, afectándole los reajustes que les correspondan.

En la especie, de informe de 19.01.95, de la fiscalizadora H.L.F., se desprende que revisadas las liquidaciones de sueldo de 43 trabajadores de la empresa Ascensores ... con contrato vigente desde febrero de 1981, ésta ha pagado por concepto de "adicional D.L. 3.501" sumas fijas ascendentes a \$12.250 por trabajador afiliado al Sindicato N° 1, y \$11.044, por afiliado al Sindicato N° 2 de la empresa, cantidades que no han sido modificadas desde junio de 1989, y que nunca se han incorporado a las remuneraciones o sueldos de los trabajadores.

Del informe indicado se deriva también que las cantidades de dinero señaladas han resultado de aplicar a un tope de 50 sueldos vitales el factor de incremento legal de 02020, a los obreros, y de 01821, a los empleados, manteniéndose fijas las cantidades resultantes en la medida que las remuneraciones de los trabajadores exceden los 50 sueldos vitales.

De esta manera, en el caso en consulta, el pago efectuado por concepto de "adicional D.L. 3.501", de sumas fijas de dinero calculadas sobre un tope de 50 sueldos vitales no corresponde al incremento previsional en análisis, no se ha incorporado por la misma razón a la remuneración y, por ende, no ha sido objeto de los reajustes que han afectado a las mismas, desde marzo de 1981 a la fecha.

De lo expuesto, forzoso resulta concluir que la empresa mencionada no ha aplicado conforme a derecho el incremento previsional en análisis, a los trabajadores con contrato vigente desde febrero de 1981, adeudando en consecuencia las diferencias correspondientes, de comparar las sumas que debió pagar de incorporar el incremento legal a las remuneraciones mensuales a contar del 1° de marzo de 1981, con las cantidades que por concepto de "adicional D.L. 3.501" ha pagado mensualmente a la fecha.

Por su parte, en cuanto a la consulta acerca de si las sumas adeudadas por dicho incremento deben ser pagadas por la empresa con reajustes e intereses atendida la demora, cabe señalar que el artículo 63 del Código del Trabajo, establece:

"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 reajustadas a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la obligación del empleador de pagar las sumas adeudadas por los conceptos indicados y con la reajustabilidad e intereses señalados queda supeditada a la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Que el empleador adeude al trabajador una suma determinada por concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otra causa, y
- b) Que dicha suma hubiere sido devengada con ocasión de la prestación de servicios.

En la especie, es preciso señalar que concurren los dos requisitos indicados precedentemente, toda vez que las sumas adeudadas al trabajador corresponden a incremento de las remuneraciones devengadas con ocasión de la prestación de sus servicios.

De esta suerte, las sumas que se adeuden por el incremento en estudio deberán reajustarse según la variación del Índice de Precios al Consumidor habida entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, reajuste que también corresponde aplicar a las cantidades que por concepto de "adicional D.L. 3.501" hubiere pagado el empleador, el cual puede ser considerado pago parcial del beneficio legal.

Asimismo, a las diferencias adeudadas por el empleador debidamente reajustadas, procede aplicar el interés a que alude la disposición citada, a partir de la fecha en que la obligación se hizo exigible, es decir, conjuntamente con las remuneraciones mensuales comprendidas en el período iniciado en marzo de 1981.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

No se encuentra ajustado a derecho el pago efectuado por la empresa Ascensores ... por concepto de incremento previsional del artículo 2º del D.L. 3.501, de 1980, a los trabajadores con contrato vigente desde febrero de 1981, por lo que adeuda las diferencias de imputar al mencionado beneficio legal lo pagado "por adicional 3.501", diferencias a las cuales procede aplicar el reajuste y el interés del artículo 63 del Código del Trabajo.

1.906/90, 24.03.95.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa... y el personal que se desempeña en la construcción de la Central Hidroeléctrica, "El Capullo", ubicada en la localidad de Pelelfu, comuna de Puyehue, convengan en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo una jornada bisemanal, que implica laborar 16 días consecutivos, seguidos de 4 días continuos de descanso.**
- 2) Las Instrucciones N°s. 94/126, de 11.01.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. N.A.M., de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, se encuentran ajustadas a derecho.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Dictamen N° 304/23, de 18.01.94.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N°s. 94/126, de 11.01.95, cursadas por el fiscalizador Sr. N.A.M., de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, en cuanto ordenan a la empresa... establecer una jornada de trabajo de 48 horas semanales, distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días, respecto de los trabajadores que se desempeñan en la construcción de la Central Hidroeléctrica "El Capullo", ubicada en la localidad de Pelelfu, comuna de Puyehue.

La empresa recurrente fundamenta su solicitud de reconsideración, en la circunstancia de que el lugar de las faenas se encuentra apartado de centros urbanos, lo cual impide que los trabajadores especializados que tienen su residencia en las ciudades de Concepción, Santiago y Con-Con hagan uso efectivo del descanso semanal previsto en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, razón esta que permite, a juicio de la empresa, convenir una jornada ordinaria de trabajo, consistente en laborar 16 días consecutivos, seguidos de 4 días continuos de descanso, conforme a lo previsto en el artículo 39 del mismo cuerpo legal.

Sobre el particular, el artículo 39 del Código del Trabajo prescribe:

"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 interrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

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

Ahora bien, en relación con el precepto en análisis, este Servicio, en Dictamen N° 304/23, de 18.01.94, por las consideraciones que en el mismo se señalan, precisó que si se considera, por una parte, que de los artículos 23 y 27 del Código (actualmente artículos 22 y 28 del mismo Código) se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días debiendo otorgarse el descanso semanal al 7° día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 38 (actual artículo 39) no afecta las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la Ley.

Como es dable apreciar, de acuerdo con la doctrina vigente de esta Repartición, las partes en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo pueden convenir, cumpliendo los requisitos que en dicha norma se indican, una jornada bisemanal que no puede exceder de 12 días de duración.

En la especie, de acuerdo con los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial el informe de 26.01.95, evacuado por el Sr. N.A.M., fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, Osorno, se ha podido establecer que la empresa... tiene implementada respecto de los trabajadores que laboran en la construcción de la Central Hidroeléctrica "El Capullo", ubicada en la localidad de Pelelfu, comuna de Puyehue, una jornada de trabajo que implica laborar 16 días consecutivos, seguidos de 4 días continuos de descanso.

Asimismo, de dichos antecedentes aparece que al momento de efectuar la visita inspectiva el fiscalizador actuante constató que los contratos de trabajo de 51 dependientes aparecen firmados en blanco por los respectivos trabajadores, documentos éstos que no contienen ninguna estipulación relativa a las menciones mínimas a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo.

Analizados los hechos descritos anteriormente a la luz de lo previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo, y teniendo presente la doctrina administrativa antes invocada, forzoso es concluir que la jornada de trabajo establecida por la empresa..., respecto de los trabajadores que se desempeñan en la construcción de la Central Hidroeléctrica "El Capullo", ubicada en la localidad de Pelelfu, comuna de Puyehue, no se ajusta a derecho, puesto que vulnera el número máximo de días que puede comprender una jornada bisemanal convenida en conformidad al citado artículo 39 del Código del Trabajo.

En estas circunstancias, posible es sostener que las Instrucciones N°s. 94/126 de 11.01.95 impartidas por el fiscalizador Sr. N.A.M., de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, en cuanto ordenan a la empresa... establecer una jornada de trabajo de 48 horas semanales distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días respecto de los trabajadores que laboran en la construcción de la Central Hidroeléctrica "El Capullo", se ajustan a la legislación laboral vigente y, por ende, se rechaza la petición de reconsideración solicitada.

1.907/91, 24.03.95.

Resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 21 y 33, inciso 1º.

Concordancias: Ord. N° 2.309/080, de 20.04.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si resulta procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal en un lugar distinto de aquel en que prestan sus servicios.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso segundo del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso primero del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo circunscribiéndola al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Del análisis armónico de la disposición citada se colige, como lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 4.935, de 15 de julio de 1991, que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso segundo del precepto en comento sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso primero del artículo 21, antes transcrito, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Precisado lo anterior, esto es, que la jornada pasiva sólo podría tener lugar dentro del período prefijado por las partes para la jornada activa de trabajo, cabe señalar que actualmente reviste relevancia sólo el determinar el momento preciso en que comienza la jornada activa.

A la vez, es necesario recordar que esta Dirección, a la luz de lo prevenido en el inciso primero del artículo 33 del Código del Trabajo, ha sostenido reiteradamente que los medios aptos establecidos por la Ley para alcanzar el objetivo de registrar cabalmente y de modo íntegro el período trabajado por el dependiente son el libro de asistencia y el reloj control.

Ahora bien, si como se señalara precedentemente, lo determinante es clarificar el momento en que se inicia la jornada activa de trabajo, ya que la pasiva sólo podría tener lugar dentro de aquélla, forzoso resulta sostener que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo, claro está, situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso particular.

Así lo ha sostenido este Servicio en Dictamen N° 2.309/080, de 20.04.92.

En tales circunstancias y teniendo presente que según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección no estaríamos, en la especie, en presencia de una situación de excepción, preciso es concluir que resulta procedente que la Corporación Municipal de... ubique el libro de asistencia que utiliza para controlar la asistencia y determinar la horas de trabajo de su funcionaria Sra. N.N. en la Biblioteca Pública de..., que es el lugar preciso en que dicha trabajadora debe efectuar sus labores.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si en la Biblioteca aludida existiera reloj control como medio de control de asistencia y horas de trabajo, la Corporación consultante podría obtener de dicho organismo autorización para que la Sra. N.N. hiciera uso de él, lo cual permitiría a la recurrente conseguir el objetivo deseado en cuanto al control adecuado de dicha funcionaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éste desarrolla sus funciones.

1.908/92, 24.03.95.

Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Empresa... Ingenieros Consultores S.A., a quienes el empleador les está extendiendo los beneficios contemplados en el convenio colectivo celebrado con fecha 22.12.94 entre dicha empresa y el Sindicato N° 2 de trabajadores de la misma, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, siempre que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos comprendidos en dicho instrumento.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.097/198, de 09.09.91, y 2.039/97, de 07.04.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si un grupo de trabajadores no sindicalizados que presta servicios en la empresa..., Ingenieros Consultores S.A., se encuentra obligado a efectuar la cotización establecida en el inciso 1° del artículo 346, en el evento de que el empleador le extienda los beneficios contenidos en un convenio colectivo del cual no fue parte, celebrado con el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la misma empresa, con fecha 22 de diciembre de 1994.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, prescribe:

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se desprende que el aporte de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Por último, de dicho precepto se colige que la obligación de efectuar aportes en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo, a partir de la fecha en que éste se aplique a los trabajadores que reúnan los requisitos ya anotados.

En la especie, de los antecedentes aportados aparece que con fecha 22 de diciembre de 1994 la empresa..., Ingenieros Consultores S.A. y el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la misma suscribieron un convenio colectivo de trabajo, cuya vigencia se extiende hasta el 30 de junio de 1997.

Asimismo, se desprende que la referida empresa ha otorgado a los trabajadores que no participaron en dicho proceso de negociación colectiva aquellos beneficios contemplados en el respectivo instrumento, que, de acuerdo con las oportunidades convenidas, se han hecho exigibles, esto es, un reajuste inicial de remuneraciones de un 5% y un bono mensual de colación y movilización ascendente a \$13.000.

De consiguiente, analizados los antecedentes acompañados a la luz de las consideraciones expuestas precedentemente, posible resulta afirmar que los trabajadores por quienes se consulta, siempre que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos comprendidos en el respectivo convenio colectivo, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, por cuanto los beneficios extendidos por la empresa representan para éstos un incremento efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

No obsta a la conclusión anterior, la circunstancia alegada por el recurrente en su presentación, en el sentido de que, hasta la fecha, la empresa sólo ha otorgado dos beneficios contemplados en el convenio colectivo, por cuanto, de acuerdo con lo resuelto por este Servicio en Dictamen Nº 6.097/198, de 09.09.91, la obligación de cotizar a que alude el artículo 346 en análisis, no se encuentra condicionada a la circunstancia de que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios que se contienen en el respectivo instrumento colectivo.

En efecto, de acuerdo con la referida doctrina la obligación de efectuar la aludida cotización está subordinada, entre otros aspectos, al hecho de que la extensión de beneficios represente para los trabajadores un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo y no al número de beneficios que se otorguen.

Por lo tanto, aplicando la doctrina expuesta precedentemente al caso que nos ocupa, posible resulta sostener que los beneficios que se otorgan actualmente a los trabajadores por quienes se consulta, que fueron ya detallados en párrafos precedentes, han representado para éstos un aumento económico real y permanente en sus remuneraciones, circunstancia esta que los obliga a pagar al sindicato respectivo el aporte contemplado en el citado artículo 346 del Código del Trabajo, máxime si se considera que, de acuerdo con lo manifestado por la empresa, se continuarán extendiendo las demás prestaciones contenidas en el respectivo instrumento colectivo, en las oportunidades que correspondan.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la empresa..., Ingenieros Consultores S.A., a quienes el empleador les está extendiendo los beneficios contemplados en el convenio colectivo celebrado con fecha 22.12.94, entre dicha empresa y el Sindicato Nº 2 de trabajadores de la misma, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, siempre que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos comprendidos en dicho instrumento.

1.909/93, 24.03.95.

Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, la gratificación que Compañía Minera... paga a sus trabajadores en forma mensual en carácter de anticipo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172, inciso 1º; Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Ord. N° 283/19, de 15.01.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo la gratificación que la empresa Compañía... paga a sus trabajadores en forma mensual en carácter de anticipo.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"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 avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos 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 legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprenderá 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 avaluadas en dinero.

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso primero del 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 avaluada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social de cargo del trabajador.

De la misma disposición 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 relación con la norma en comento, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo ha sostenido a través de Dictamen N° 283/19, de 15.01.93, que el concepto "última remuneración mensual" que utiliza el legislador reviste en la especie un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador".

Agrega el referido dictamen que, dentro del citado artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo con la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, y que las excepciones las conforman "las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece".

Señala asimismo el dictamen de que se trata que "en esas excepciones existe una de carácter genérico: ... los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad". Luego, necesario es concluir que es la propia Ley, en su tenor literal, la que, respecto de las gratificaciones, define y limita su alcance para

los eventuales efectos de ser excluidas del cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere directamente que la gratificación que se exceptiona es la esporádica o anual, y no emolumentos que bajo ese rótulo se puedan pagar al trabajador con carácter permanente".

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente liquidaciones de sueldo e informe de fecha 17.02.95, del fiscalizador Sr. P.S.F., aparece que la empresa Compañía Minera... paga mensualmente un anticipo de gratificación a sus trabajadores, que consiste en una suma fija equivalente al 25% de un ingreso mínimo. Este porcentaje fue superior a dicho ingreso mínimo en el período enero a junio de 1994.

Ahora bien, analizado el beneficio de que se trata a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, posible resulta afirmar que el mismo reviste caracteres de fijeza y permanencia tanto en el tiempo como en su pago mes a mes, siendo su monto equivalente o superior al legal.

De lo anterior se sigue, entonces, que el beneficio que nos ocupa no se encuentra contemplado en la excepción del ya citado artículo 172, toda vez que la única gratificación que sí lo estaría sería aquella anual o esporádica, condiciones que no reúne el beneficio en comento.

Por tanto, atendido que las características de fijeza y permanencia de la gratificación de que se trata no harían operable su exclusión, lógicamente, ésta se encontraría en la regla general del referido artículo 172, esto es, "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato y, por ende, formando parte del concepto de última remuneración como base de cálculo para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo.

Por tal razón y dadas las características enumeradas, resulta posible afirmar que la gratificación por la cual se consulta reúne las condiciones para incluirla dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172, inciso 1º, del actual Código del Trabajo.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia de que en la cláusula decimoctava del contrato colectivo vigente en la Compañía, las partes hayan pactado que la empresa no otorgará gratificación anticipada, toda vez que esta cláusula se ha visto modificada en la práctica según se desprende de los antecedentes referidos, ya que las partes reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado la misma, en el sentido de pagar en forma anticipada y mes a mes la gratificación legal, aplicación práctica esta que ha fijado en definitiva la interpretación y verdadero alcance de la norma convencional aludida.

En efecto, la doctrina uniforme de este Servicio ha precisado que la modificación de cláusulas escritas, además de poder efectuarse a través de un acuerdo expreso de voluntad entre las partes, puede verificarse aplicando las reglas de interpretación de los contratos contempladas en el artículo 1564 del Código Civil, el que prescribe en su inciso final que las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

"Por la aplicación que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, la gratificación que Compañía Minera... paga a sus trabajadores en forma mensual en carácter de anticipo.

1.924/94, 27.03.95.

Los trabajadores que se remuneran en base a tratos o incentivos diarios variables, cuyos valores se imputan a un monto mensual garantizado, o al ingreso mínimo, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo. Reconsiderase la doctrina de este Servicio contenida en los Dictámenes N°s. 2.347/105, de 18.04.94, y 3.762/172, de 27.06.94, y toda aquella contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.373/367, de 17.11.93 y 2.499/117, de 27.04.94.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 2.347/105 de 18.04.94, el cual en su punto N° 1 concluye que: "Los trabajadores cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por una remuneración mensual garantizada y por tratos o incentivos variables que se imputan a dicha remuneración mínima, no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo".

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 45, inciso 1º, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana".

De la disposición anotada se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

En otros términos, tal como lo ha sostenido en forma reiterada la jurisprudencia de este Servicio, el beneficio en análisis ha sido establecido respecto de todos aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, por hora, a trato, producción o comisión.

Como es dable apreciar, el bien jurídico considerado por el legislador es la retribución del descanso sin distinciones, permitiendo de este modo que accedan a este beneficio legal, trabajadores que de no existir la citada disposición carecerían de ese descanso pagado. En otras palabras, el efecto de la norma impide que por la circunstancia de haberse pactado la remuneración por día, el trabajador no acceda al descanso retribuido en día domingo o en día festivo.

La afirmación anterior se ve corroborada si tenemos presente los fundamentos que se tuvieron en vista con ocasión de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.250 al Código del Trabajo, en el texto modificado del antiguo artículo 44 del Código del Trabajo de 1987, actual artículo 45.

Es así como la reforma legislativa en esta materia tuvo por objeto permitir que los trabajadores retribuidos por día, independientemente de la forma de determinación de la remuneración diaria, accedieran al descanso pagado sobre la base de lo devengado en el respectivo período, esto es, sobre el total de la remuneración diaria y no sobre parte de ella.

Al respecto, cabe recordar que el antiguo artículo 44 del Código del Trabajo de 1987 disponía el pago de los días domingo y festivos respecto de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, como sigue: a) si el trabajador estaba remunerado con sueldo base y trato u otra remuneración que la hiciere variable, tenía derecho a la remuneración por dichos días sólo al sueldo base diario, y b) si la remuneración diaria era exclusivamente variable, se pagaba el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

El referido mecanismo de cálculo producía como consecuencia que los trabajadores con remuneración diaria mixta no accedían al total de la misma por el día de descanso correspondiente al domingo o festivo.

Con el objeto de evitar la consecuencia indicada precedentemente, y tal como se señalara en el mensaje del proyecto de Ley que introdujo modificaciones al Código del Trabajo del año 1987, la reforma propuesta en relación con los trabajadores remunerados por día tiene por objeto corregir una "discriminación en contra de aquellos cuya remuneración se encuentre constituida tanto por un sueldo base diario como por trato u otra modalidad que la haga variable; lo que se propone es que el pago del día domingo considere no sólo el sueldo base diario, sino el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago". Tales ideas fueron reiteradas por los representantes del Ejecutivo ante la Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados (Boletín 360-13-1 de 4 de diciembre de 1991), en el sentido de que "hoy, al trabajador con sueldo fijo el día domingo se le paga de acuerdo al promedio del sueldo base. Al trabajador cuya remuneración variable, se le paga de acuerdo al promedio del sueldo variable, y si tiene una combinación entre sueldo base y variables se le paga únicamente de acuerdo al promedio del sueldo base". Esto último se señaló como de gran injusticia por lo que se propuso se calculase de acuerdo al sueldo en su integridad (Informe cit., pág. 29).

En el mismo orden de ideas, durante la tramitación del proyecto en la Cámara de Diputados se aprobó la indicación de los Diputados señores Caminondo, Fantuzzi, Gajardo, Muñoz, Orpis y Seguel, por lo que la remuneración en dinero por los días domingo y festivos se determina dividiendo la suma total de las remuneraciones devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

Asimismo, en el trámite ante el Senado se reiteró por los representantes del Ejecutivo que para calcular el pago del séptimo día a los trabajadores remunerados por día, la Ley vigente disponía de tres sistemas: "Si percibe sueldo base y remuneraciones accesorias, se considera solamente sueldo base; si tiene solamente sueldo base fijo, sin otras remuneraciones, se calcula sobre dicho sueldo, y si cuenta únicamente con remuneraciones variables, se toma el promedio de éstas", mecanismo que describieron como discriminatorio "y que en el proyecto se simplifica, al considerarse todo lo que ganó el trabajador, o sea, la remuneración del séptimo día debe calcularse sobre la totalidad de sus remuneraciones".

De tal modo que la tramitación parlamentaria confirmó la orientación legislativa presentada en el respectivo proyecto de Ley, en orden a que el descanso retribuido no debía ser discriminatorio -como ocurría hasta entonces- y, además, debía equivaler al total de las remuneraciones devengadas -y no a parte de ellas-, lo que correspondía al concepto de descanso retribuido.

Por otra parte, conforme a la indicación del H. Senador Thayer, se puntualizó que para calcular la remuneración en dinero por los días domingo y festivos que debe recibir el trabajador remunerado exclusivamente por día, no deben considerarse todas las remuneraciones devengadas, sino solamente aquellas que tengan la calidad de diarias. Esta indicación fue considerada por los representantes del Ejecutivo como apuntando en el mismo espíritu de la modificación contenida en el proyecto, insistiéndose en el objetivo que se tuvo de corregir una discriminación respecto del cálculo de la remuneración diaria. (Senado. Boletín N° 360-13. Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de 29 de marzo de 1993).

Como es dable apreciar, la Ley eliminó una discriminación en cuanto al pago del descanso retribuido por los días domingo y festivos, pues la finalidad del legislador al instaurar el beneficio de la semana corrida había sido de retribuir el descanso sin distinciones respecto de los trabajadores remunerados por día, y que en el texto vigente del Código del Trabajo 1987, sin embargo, se producían. Así también, la Ley estableció que su cálculo se obtiene de dividir el total de lo devengado por el número de días en los que debía laborar en la semana y que las remuneraciones a considerar son las que tienen carácter de diaria.

Teniendo presente todo lo expuesto en párrafos precedentes, y con el objeto de resolver si resulta aplicable la norma antes transcrita y comentada respecto de los trabajadores a quienes se refiere el Dictamen N° 2.347/105, de 18.04.94, cuya reconsideración se solicita, se hace necesario determinar si tales dependientes perciben sus remuneraciones exclusivamente a título de tratos e incentivos que se devengan diariamente, puesto que en tal evento deben ser considerados trabajadores remunerados por día y, en consecuencia, afectos al beneficio contemplado en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe consignar que el análisis de los nuevos antecedentes que obran en poder de este Servicio permite concluir que los trabajadores en referencia se remuneran exclusivamente en base a tratos u otros estipendios diarios consistentes en bonos o incentivos variables, circunstancia esta que autoriza para calificarlos como trabajadores remunerados por día.

En efecto, conforme a dichos antecedentes, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata tienen convenida una remuneración global conformada por las sumas correspondientes a los tratos realizados o por las cantidades que devengan por concepto de bonos e incentivos diarios variables.

Asimismo, de los referidos antecedentes aparece que las partes convinieron un monto mínimo garantizado de valor igual o superior al ingreso mínimo mensual, cuyo cantidad se imputa a las sumas percibidas por concepto de tratos o incentivos variables.

En otros términos, los dependientes en referencia perciben por concepto de remuneración los valores de los tratos o incentivos variables de los cuales se descuenta el monto correspondiente al ingreso mínimo, o bien, la cantidad convenida como monto mínimo garantizado, cuando los tratos o incentivos no alcancen el valor asignado a dicho monto mínimo.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que en la situación en análisis no estamos en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por tratos o incentivos variables, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente en base a tratos o incentivos diarios variables, característica esta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día.

La afirmación anterior se corrobora si se tiene presente, por una parte, el hecho de que el monto mínimo garantizado sólo es percibido por los trabajadores cuando el valor por concepto de tratos o incentivos no alcance a cubrir la cantidad fijada para dicho mínimo garantizado, siendo, por tanto, un beneficio de naturaleza eventual y, por otra, la circunstancia de que los tratos e incentivos

efectivamente devengados son imputables al mínimo garantizado, con lo cual se demuestra que los dependientes están siempre percibiendo sus remuneraciones a título de tratos o incentivos diarios, salvo alguna ocasional diferencia que no es suficiente para entender alterado su sistema remuneracional normal.

Cabe agregar a lo anterior, que facultando la Ley para que las partes fijen las remuneraciones por unidad de tiempo -día, semana, quincena o mes- o bien por pieza, medida u obra, tal acuerdo de voluntades se debe expresar en los respectivos contratos de trabajo, según los dispone el artículo 10 del Código del Trabajo, y corresponde precisamente al acuerdo de retribuir diariamente el servicio prestado por el trabajador, lo que no obsta a los demás pactos que acuerden las partes.

El texto modificado del artículo 45 con la clara voluntad expresada por el legislador de que se trata de retribuir el descanso sobre la base de las remuneraciones diarias y el establecimiento del mecanismo de cálculo sobre la suma de las devengadas por el número de días en que el trabajador debió laborar, ha establecido una relación entre la prestación diaria del servicio y su retribución, esto es, por las sumas que incorporó a su patrimonio en el respectivo período en el carácter de contraprestación por el trabajo prestado, condiciones estas que no reúne el mínimo mensual garantizado en análisis.

En estas circunstancias, al tenor de los nuevos antecedentes de hecho reunidos en torno a este asunto, no cabe sino concluir que los trabajadores a que se refiere el Dictamen N° 2.347/105, al 18.04.94, revisten el carácter de dependientes remunerados exclusivamente por día, y en consecuencia, les asiste el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo, reconsiderándose de esta forma, la doctrina contenida en el aludido pronunciamiento jurídico y en el Dictamen N° 3.762/172, de 27.06.94, y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

La conclusión precedente, a su vez, permite sostener que los trabajadores de que se trata no tienen derecho al pago de horas extraordinarias, toda vez que al encontrarse remunerados exclusivamente a tratos o incentivos diarios variables, no perciben estipendios fijos que revistan el carácter de sueldo, requisito este que exige el artículo 32 inciso 3° para gozar del pago del sobresueldo, entendiéndose, por ende, también reconsiderados los Dictámenes antes individualizados en relación con esta materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Uds. que los trabajadores que se remuneran en base a tratos o incentivos diarios variables, cuyos valores se imputan a un monto mensual garantizado, o al ingreso mínimo, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Reconsiderase la doctrina de este Servicio contenida en los Dictámenes N°s. 2.347/105, de 18.04.94, y 3.762/172, de 27.06.94, y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

1.925/95, 27.03.95.

Se deniega autorización a la empresa Manufacturas... para establecer un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos respecto del personal de la misma, afecto a turnos rotativos de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.994 de 19.05.90, 8.307/149, de 27.10.89.

Se solicita autorización para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal de esa empresa, afecto a turnos rotativos de trabajo, consistente en laborar durante 7 días continuos, seguidos de un día de descanso, en jornadas de 8 horas diarias.

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

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

"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".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes aportados se desprende que, en la especie, no concurren las exigencias legales previstas en la citada norma que harían factible autorizar el sistema excepcional de que se trata.

En efecto, de los referidos antecedentes es posible inferir que las labores que desarrolla la empresa, como asimismo el lugar en que se efectúa la prestación de servicios no impide dar aplicación a las normas generales que, sobre distribución de la jornada de trabajo y descansos, se contemplan en el citado artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa Manufacturas..., para establecer un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos respecto del personal de la misma afecto a turnos rotativos de trabajo.

1.926/96, 27.03.95.

La jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas debe entenderse iniciada y computarse como tal desde el momento en que llegan al lugar de la obra o faena a la cual hayan sido destinados, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21; D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 3°.

Concordancias: Dictamen N° 5.224, de 24.10.83.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el momento en que debe entenderse iniciada la jornada de trabajo de los dependientes que prestan servicios en un predio agrícola.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del contexto de la disposición legal transcrita se colige que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el dependiente presta efectivamente sus servicios al empleador de acuerdo al contrato de trabajo.

Se infiere, asimismo, que se considera también como tal el tiempo en que el trabajador permanece sin realizar labor siempre que en este caso se den las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas ajenas a su voluntad.

Ahora bien, este Servicio ha sostenido en forma reiterada y uniforme, en relación con lo dispuesto en la norma legal antes transcrita y comentada, que la jornada de trabajo de los dependientes se inicia en el preciso momento en que éstos se encuentran a disposición del empleador y esto último sucede, en la especie, desde el momento en que han llegado al respectivo lugar de faena dentro del predio al cual se les haya destinado previamente.

Corroborar la conclusión anterior lo prevenido por el artículo 3º del Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 136 y 137 del Decreto Ley 2.200, insertos en el Título XIII, Párrafo 2º, relativo al contrato de trabajadores agrícolas, normas que actualmente se reproducen en los artículos 89 y 90 del Código del Trabajo, el cual dispone:

"La jornada de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador se presente en el lugar de la obra o faena a la cual haya sido destinado".

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario consignar que este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 5.224, de 24.10.83, que si los trabajadores agrícolas, previamente a la llegada a su sitio de faena, son citados a otra oficina del mismo predio, como por ejemplo, a la "llavería del fundo con el objeto de entregarles sus implementos o herramientas de trabajo, el tiempo que emplean en ello debe computárseles para los efectos de enterar la jornada de trabajo convenida, puesto que durante él se encuentran evidentemente a disposición del empleador.

De esta suerte, aplicando lo antes expuesto al caso que nos ocupa, preciso es convenir que la jornada de trabajo de los dependientes a que se refiere la consulta planteada debe entenderse iniciada desde el momento en que llegan al lugar de faena a la cual hayan sido destinados, salvo en cuanto el empleador les exija presentarse previamente en la llavería o en otras dependencias del predio, con la finalidad ya indicada, caso en el cual el tiempo respectivo debe considerarse parte integrante de su jornada laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas debe entenderse iniciada y computarse como tal, desde el momento en que llegan al lugar de la obra o faena a la cual hayan sido destinados, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

1.927/97, 27.03.95.

Corresponde a los Tribunales de Justicia la competencia para calificar las causales de término de un contrato de trabajo y pronunciarse sobre las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 168, inciso 1º.

Concordancias: Ord. Nº 157/8, de 10.01.94, y 1.030/51, de 18.02.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar la procedencia de las causales de término del contrato de trabajo invocadas por su empleador... y del pago de las indemnizaciones correspondientes.

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

El artículo 168 del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

De la disposición legal citada se desprende que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por una o más causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y éste estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se invocó causal, en tal caso tiene el derecho a recurrir al juzgado competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes a su favor.

En estas circunstancias, es preciso convenir que la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar, como se solicita en la especie.

Cabe señalar que la doctrina anterior se encuentra en armonía con la contenida, entre otros, en los Dictámenes Nºs. 157/8, de 10.01.94, y 1.030/51, de 18.02.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no compete a este Servicio pronunciarse acerca de las causales de término de los contratos de trabajo, correspondiendo exclusivamente a los Tribunales de Justicia resolver sobre la procedencia de las mismas y de las eventuales indemnizaciones que de ellas pudieran derivar.

1.928/98, 27.03.95.

Deniega autorización a la empresa Pesquera... para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada y de los descansos respecto del personal que se desempeña en un centro de cultivo ubicado en ..., a 140 km. al sur de Puerto Montt.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 6.477/301, de 03.11.94.

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 personal de la empresa Pesquera..., que prestan servicios en un centro de cultivo ubicado en..., a 140 km. al Sur de Puerto Montt, en la Décima Región, consistente en laborar 24 días continuos, seguidos de 7 días de descanso.

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

El artículo 38, inciso final, del Código del Trabajo, dispone:

"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.

Ahora bien, cabe hacer presente que, tal como lo ha resuelto este Servicio en Dictamen N° 6.477/ 1.301 de 03.11.94, el ejercicio de la facultad referida implica la calificación previa del sistema propuesto, atendiendo para ello, entre otras variables, al lugar en que las labores deben prestarse, condiciones de acceso a las mismas, ubicación geográfica, lugar de residencia de los trabajadores en relación al de las faenas y condiciones en que éstas se desarrollan, esto es, a diversas situaciones de hecho derivadas de la obra, faena o servicio concreto en el cual deben laborar los trabajadores involucrados, todo lo cual permite determinar, en el caso específico que se esté analizando, si pueden o no aplicarse las restantes disposiciones del artículo 38 en referencia.

En la especie, de los antecedentes aportados se desprende que 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, tanto las condiciones en que se desarrollan las labores como la infraestructura de que disponen los trabajadores para su albergue no son las adecuadas, máxime si se considera que éstos deben permanecer 24 días continuos en el lugar de las faenas, razón por la cual no resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

En efecto, de acuerdo al informe evacuado en terreno por la fiscalizadora de este Servicio, Sra. M.C.O., los trabajadores no cuentan con instalaciones adecuadas para su alojamiento, carecen de baños químicos en las balsas donde laboran y no se les otorgan todos los implementos de seguridad necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

A mayor abundamiento, cabe señalar que del mismo informe aparece que la jornada cuya autorización se solicita no coincide con la que se desarrolla en la práctica y que consiste en laborar 24 días continuos con sólo 6 días de descanso y no 7 como afirma en su presentación.

En consecuencia, en virtud de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que se niega a la empresa Pesquera..., la autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada y de los descansos respecto del personal que se desempeña en un centro de cultivo ubicado en..., a 140 km. al sur de Puerto Montt.

1.929/99, 27.03.95.

- 1) No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de Codelco-Chile, División Andina, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del mismo Código.**
- 2) Para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días hábiles que conservaron los trabajadores de la referida empresa contratados antes del 14 de agosto de 1981, en virtud del Art. 2º transitorio del Código del Trabajo, que se desempeñan en jornada bisemanal, debe considerarse inhábil el día sábado conforme a la regla contenida en el artículo 69 del mismo texto legal.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 69 y 2º transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.645/274, de 17.10.94, y 065/30, de 30.01.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo debe aplicarse para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Codelco-Chile, División-Andina, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo.

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

Este Servicio pronunciándose sobre la misma materia consultada y resolviendo una solicitud de reconsideración de instrucciones requerida por la empresa Codelco-Chile, División-Andina, con fecha 17.10.94, evacuó el Dictamen N° 6.045/274, cuya copia se puso en conocimiento del Sindicato de Trabajadores N° 1, de dicha División, sosteniendo en el punto N° 1 del mismo que "No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Codelco-Chile, División-Andina, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo".

Por otra parte, en el aludido Dictamen se dejó expresa constancia de que la conclusión anterior no puede verse desvirtuada "por la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.616/125 de 02.05.94, por cuanto lo sostenido en el punto N° 2 de dicho pronunciamiento jurídico no resulta aplicable a la situación en consulta, toda vez que el mismo expresamente se refiere a la forma de calcular el feriado legal de 15 días hábiles de los trabajadores sujetos a una jornada bisemanal, cuyo no es el caso de los dependientes de la División-Andina, los cuales, según lo expresado en párrafos precedentes, se encuentran afectos a un feriado convencional de 21 días hábiles...".

Asimismo, el Dictamen N° 6.045/274 en referencia reconsideró expresamente el Oficio Ordinario N° 1.788 de 21.06.94, del Sr. Director Regional del Trabajo, Región Valparaíso, que en su parte pertinente sostuvo que debe considerarse el día sábado como inhábil para los efectos de computar el feriado pactado en el convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Trabajadores N° 1 conjuntamente con el Sindicato N° 2 constituidos en la empresa, conclusión esta que dicho documento hace extensiva a los trabajadores de la referida empresa sujetos a jornada bisemanal de acuerdo a lo sostenido en Dictamen N° 2.616/125, de 02.05.94.

Como consecuencia de lo antes expresado, el Dictamen N° 6.045/274 en análisis dejó sin efecto las instrucciones contenidas en el Oficio N° 0.94/116 de 26.07.94, impartidas a la empresa Codelco-Chile, División-Andina, por los fiscalizadores Sres. N.J. y D.H. de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, relacionadas con la materia en referencia.

Con todo, se hace presente que la doctrina contenida en el punto N° 2 del aludido Dictamen N° 6.045/274 conforme a la cual "Para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días que conservaron los trabajadores de la referida empresa, contratados antes del 14 de agosto de 1981 en virtud del artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, que se desempeñan en jornada bisemanal, no debe considerarse la regla contenida en el artículo 69 del mismo texto legal", debe entenderse expresamente reconsiderada por aquella que se contiene en el Dictamen N° 0615/30, de 30 de enero de 1995, pronunciamiento jurídico este que, por el contrario, establece que el referido feriado especial de 25 días debe computarse sobre la base de considerar el día sábado como inhábil.

Finalmente, en relación con la materia consultada, se adjunta fotocopia del Dictamen N° 6.045/274, de 17.10.94, cuyo punto N° 1 contiene la doctrina vigente sobre la incidencia de la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, en el cálculo del feriado convencional de los trabajadores de que se trata. Asimismo, se acompaña copia del Dictamen N° 0615/30, de 30.01.94, que contiene la jurisprudencia administrativa vigente en relación con la forma de calcular el feriado especial de 25 días hábiles que conservaron los trabajadores de la referida empresa, contratados antes del 14.08.81, en virtud del artículo transitorio del Código del Trabajo, pronunciamiento jurídico que según ya se señalara reconsideró, entre otros, el punto N° 2 del citado Dictamen N° 6.045/274 de 17.10.94.

En consecuencia, conforme a la jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de Codelco-Chile, División-Andina, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del mismo Código.
- 2) Para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días hábiles que conservaron los trabajadores de la referida empresa, contratados antes del 14 de agosto de 1981, en virtud del artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, que se desempeñan en jornada bisemanal, debe considerarse inhábil el día sábado conforme a la regla contenida en el artículo 69 del mismo texto legal.

1.983/100, 28.03.95.

No dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, para cumplir con el requisito de práctica profesional.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 8º, inciso tercero.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 8º, inciso tercero, del Código del Trabajo, a las prácticas realizadas por alumnos de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional durante el desarrollo de los estudios respectivos.

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

El inciso tercero del artículo 8º del Código del Trabajo prescribe:

"Tampoco dan origen a dicho contrato 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. 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".

De la norma legal transcrita se infiere que no constituyen contrato de trabajo los servicios prestados, con el fin de cumplir con el requisito de práctica profesional, tanto por los egresados como por los alumnos de las instituciones de educación que señala.

Por lo anterior, la expresión práctica profesional debe entenderse en un sentido amplio, como el ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan practicar los actos propios de su profesión, de modo que se comprenden en ella todas las actividades de este tipo efectuadas durante el transcurso de los estudios, y no sólo las que se verifican al final de los mismos, en calidad de egresado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, para cumplir con el requisito de práctica profesional.

1.984/101, 28.03.95.

Los trabajadores de... Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por las causas que se indica, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30.10.92 entre dicha empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 1 constituido en ella.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º, inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.116/31, de 04.02.91, y 4.623/110, de 05.07.90.

Se solicita que esta Dirección determine la forma de remunerar el tiempo que los trabajadores que se desempeñan para ... Aglomerados de Hormigón no laboran por causas tales como fallas en máquinas y equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

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

De la norma preinsterta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad esta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

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

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

En la especie, el informe emitido por la fiscalizadora señorita G.M.B., acompañado mediante el oficio citado en el antecedente 1), expresa que no existe pacto escrito relativo a la forma de remunerarse los períodos de inactividad laboral ocasionados por causas no imputables a los trabajadores, cuales son fallas en las máquinas y equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas.

El informe aludido agrega que los períodos de que se trata se han pagado siempre según el valor del jornal maquinista y parador pactados en el anexo del contrato colectivo suscrito el 30 de octubre de 1992 entre... Aglomerados de Hormigón y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 constituido en dicha empresa, práctica que, al tenor de lo expuesto en los acápites que anteceden, se ha constituido en una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, que como tal es jurídicamente obligatoria en conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, según el cual "Todo contrato legalmente celebrado es una Ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o las causas legales".

Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente que esta Dirección, mediante los Dictámenes citados en la concordancia, manifestó que si no hay pacto escrito relativo a la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral, deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, fórmula de pago que constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

Armonizando lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que la remuneración a que tienen derecho los trabajadores por los que se consulta durante los períodos de inactividad laboral ocasionados por las causas que se indica, debe ser calculada según el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo que se ha señalado anteriormente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los trabajadores de... Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por causas tales como fallas en máquinas y equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo suscrito el 30 de octubre de 1992 entre la empresa nombrada y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 constituido en ella.

2.038/102, 29.03.95.

La jubilación no constituye causal de término de contrato de trabajo, salvo en el caso previsto en el artículo 17 de la Ley 17.671, no generando legalmente, en caso alguno, derecho a indemnización por años de servicio.

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.931, de 1º.07.87, y 8.215/395, de 26.11.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la jubilación constituye una causal de término de contrato y, en caso afirmativo, si da derecho al trabajador a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio.

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

Cabe señalar, en primer término, que las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran establecidas dentro de nuestra legislación laboral en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, no contemplándose en dichas disposiciones el beneficio de jubilación como causal de término de la relación laboral.

Precisado lo anterior, cabe consignar que el artículo 163 del citado cuerpo legal, en sus dos primeros incisos, previene:

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

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

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

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

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

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

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

Del tenor de las disposiciones legales citadas se infiere que sólo si el empleador invocare las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos individuales de trabajo y éstos hubieren estado vigentes un año o más, los dependientes afectados tendrán derecho a percibir una indemnización por años de servicio cuyo monto no puede ser inferior a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite de trescientos treinta días de remuneración, y aquella sustitutiva del aviso previo de 30 días, si procediere, establecida en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo o en el inciso 4º del artículo 162 del mismo Código, según corresponda.

En relación con lo anterior, es necesario consignar que dicho límite no rige tratándose de trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14.08.81, los cuales tienen derecho a percibir la indemnización en comento sin tope máximo alguno, acorde a lo establecido en el artículo 7º transitorio del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del referido cuerpo legal, únicamente en el caso que ponga término al contrato de trabajo invocando las causales establecidas en el citado artículo 161, esto es, necesidades de la empresa o desahucio, si correspondiere, siendo posible afirmar, de consiguiente, que no le asiste tal obligación si la cesación de servicios de un dependiente se produce por una causa distinta a las señaladas o por acogerse éste a jubilación, la cual, como ya se dijera, no constituye causal de término de la relación laboral al tenor de los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que tratándose de un empleado particular que se acoge a dicho beneficio, rige la disposición contenida en el artículo 17 de la Ley 17.671 que establece:

"La pensión correspondiente al empleado particular que inicie su expediente de jubilación encontrándose en servicio, se pagará a contar del 1º del mes siguiente a la fecha de la resolución respectiva, fecha en que, simultáneamente, expirará el contrato de trabajo".

De la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo de aquellos dependientes afiliados al régimen previsional de la Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares que, estando en servicio activo, hubieren iniciado sus trámites para obtener el beneficio de jubilación expira, de pleno derecho, a contar del 1º del mes siguiente a la fecha de la resolución correspondiente.

En relación con lo anterior, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 8.215/395, de 26.11.86, ha sostenido que el precepto en análisis constituye una norma de carácter especial que prima sobre las reglas generales de término de contrato que se contienen actualmente en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, concluyendo sobre dicha base que el empleador no se encuentra obligado a cumplir con ninguna formalidad para tal efecto, puesto que en tal evento el término de la relación laboral se produce por el solo ministerio de la Ley a contar de la fecha indicada.

Lo expuesto precedentemente permite afirmar que la obtención del beneficio de jubilación sólo constituye causal de término de contrato de trabajo en la situación prevista en el artículo 17 de la Ley 17.671, antes transcrito y comentado, disposición que en todo caso no contempla el beneficio de indemnización por años de servicio.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la jubilación no constituye causal de término de contrato de trabajo, salvo en el caso previsto en el artículo 17 de la Ley 17.671, no generando legalmente, en caso alguno, derecho a indemnización por años de servicio.

2.052/103, 30.03.95.

No resulta obligatorio para la empresa Compañía de Servicios de Movilización... constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad respecto de los dependientes que se desempeñan en calidad de trabajadores portuarios permanentes.

Fuentes: Ley N° 16.744 artículo 66, incisos 1° y final. Código del Trabajo, artículos 96 y 133, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Ord. N° 6.143/200, de 10.09.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los trabajadores portuarios permanentes que se desempeñan para la empresa Compañía de Servicios de Movilización....

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

El artículo 66 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su inciso 1°, 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...".

A su vez, el inciso final del mismo artículo, agregado por el artículo 8° de la Ley N° 18.011, de 1981, establece:

"Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978".

Pues bien, el artículo 162-A del Decreto Ley 2.200, de 1978, que definía lo que debía entenderse por personal embarcado o gente de mar y por trabajador portuario, corresponde actualmente a los artículos 96 y 133 del Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, publicado en el Diario Oficial del 24 de enero de 1994.

El referido artículo 96, prescribe:

"Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales".

Por su parte, el artículo 133 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1° y 2°, señala:

"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales, que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

"Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales".

Del análisis conjunto de los preceptos transcritos precedentemente es posible inferir que la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que recae sobre toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas, no resulta aplicable a las actividades que realiza el personal embarcado o gente de mar ni a los trabajadores portuarios entendiendo por estos últimos los que efectúan labores de carga y descarga y demás propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves que se encuentran en puerto, como en recintos portuarios.

De las mismas normas se colige que las funciones y faenas del trabajador portuario actualmente pueden ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

Ahora bien, el claro tenor literal del inciso final del artículo 66 de la Ley 16.744, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, autoriza para sostener que lo que el legislador ha excepcionado de la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son las actividades desarrolladas por el personal embarcado o gente de mar y por los trabajadores portuarios, sea que las labores de estos últimos se desarrollen a bordo de una nave o en los recintos portuarios.

De consiguiente, en opinión de este Servicio, la circunstancia que las actividades portuarias sean realizadas por trabajadores portuarios permanentes o por eventuales, en nada altera la afirmación anterior, por cuanto, como ya se ha expresado, la excepcionalidad que nos ocupa dice relación con la actividad portuaria en sí y no con la naturaleza del contrato vinculante de quien desarrolla tales funciones.

De esta suerte, en la especie, tratándose de trabajadores que realizan actividades portuarias, sea en calidad de permanentes o eventuales, no existe la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta obligatorio para la empresa Compañía de Servicios de Movilización..., constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los dependientes que se desempeñan en calidad de trabajadores portuarios permanentes.

ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

03, 29.03.95.

Oficina de Capacitación

Sobre procedimientos de Oficina de Capacitación.

Con el objeto de ajustar nuestros procedimientos internos a las instrucciones impartidas tanto por la Contraloría General de la República como por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, los Departamentos y Oficinas del nivel central deberán considerar las siguientes instrucciones en caso que se manifieste necesidad de algún tipo de capacitación en su unidad de trabajo y para ello se requiere adquirir el servicio de una entidad externa o de una persona natural ajena al servicio:

- 1.- El curso pedido deberá estar en la programación anual de capacitación del servicio.
- 2.- Deberá estar incorporado en las metas estratégicas del Servicio y en la programación presupuestaria del año en curso.
- 3.- Los procedimientos administrativos a seguir, según sea la opción que se adopte, serán los siguientes:
 - a) Informar del requerimiento a la Oficina de Capacitación, la que se encargará de cumplir todos los trámites para adquirir el curso.
 - b) Si la Unidad requirente opta por hacerlo directamente deberá considerar dos situaciones:
 - 1.- Si se opta por personas naturales para desarrollar el curso se deberá:
 - Acompañar tres currículos de diferentes profesionales que impartan la materia.
 - Debe acompañarse un documento que contenga: descripción del curso con sus objetivos, contenidos, su duración y valor.
 - Sólo se podrá optar por una persona natural cuando un alto grado de especialización en la materia requerida así lo aconseje, y no exista en el mercado una oferta del curso solicitado por entidades especializadas como universidades, institutos, corporaciones, etc.
 - Los profesionales que opten a ser seleccionados deberán acompañar a sus currículos fotocopia de sus títulos profesionales.
 - Para cumplir con las instrucciones de la Contraloría General de la República todas las cotizaciones deben venir en original; no sirve un fax o una fotocopia de las mismas.

- Los antecedentes en este caso serán evaluados por la Oficina de Capacitación, en coordinación con las instancias correspondientes.
 - Todos los documentos señalados deben venir con un pase desde la Unidad que solicita la actividad.
- c) Si la persona que va a desarrollar la actividad capacitadora es una entidad jurídica (universidad, instituto superior, etc.) se deberá acompañar:
- Descripción del curso, objetivos, contenidos, duración, valor de los mismos en original, más una fotocopia del número de inscripción del curso en SENCE.
 - Todos los documentos antes señalados, si la unidad que requiere la capacitación los solicitó directamente, deben ser enviados a la Oficina de Capacitación por un pase que respalde el despacho desde la unidad requirente.

En ambos casos, 1 y 2, el envío de los antecedentes deberá hacerse, a lo menos con 15 días de anticipación, para que la Oficina de Capacitación haga las Resoluciones correspondientes previa revisión de los mismos.

En situaciones puntuales relacionadas con actividades de capacitación, se ha hecho presente a los departamentos y oficinas involucrados, la necesidad de seguir estos procedimientos, y las regiones están cumpliendo a cabalidad con éstos; por tanto, es desde todo punto de vista conveniente que se respeten las instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República y la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, ya que contribuyen al orden administrativo presupuestario del servicio.

2.- Circulares.

35, 27.03.95.

Depto. de Organizaciones Sindicales

Informa sobre existencia de formulario Acta de Elección de Asociaciones de Funcionarios.

Comunico a Ud. que se encuentran en la Unidad de Adquisiciones, formularios N°s. 3022 y 3023, correspondientes a Actas de Elección de directivas de las Asociaciones de Funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, los que deberán ser solicitados a esa Unidad a través del sistema de pedidos de materiales.

Para su utilización se hace necesario instruir lo siguiente:

- 1.- Si se trata de elección de directorio de una Asociación Nacional, Regional, Provincial o Comunal, al formulario no se le debe efectuar ninguna adaptación.
- 2.- Si se trata de elecciones de directorios regionales o provinciales, que correspondan a una Asociación Nacional, debe adecuarse el formulario como se indica:
 - 2.1.- Bajo el título Asociación de Funcionarios, se agregará "Directorio Regional o Provincial", según se trate.

36, 28.03.95.

Depto. de Fiscalización

Informa sobre tareas en el ámbito de la Seguridad e Higiene y solicita información respecto a iniciativas en marcha. (Extracto).

Como se ha señalado en diversas reuniones y documentos, el tema de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo es para la superioridad del Servicio un tema al que debemos dedicar la mayor atención. La precariedad de las condiciones de trabajo, de la que nos enteramos cotidianamente por la información de nuestros fiscalizadores o por la cobertura de prensa en algunos casos de accidentes graves o fatales, así como la dispersión de las competencias en este terreno, ameritan una preocupación especial de parte del Gobierno; la que se ha expresado, entre otros hechos, incluso en una proposición de modificación legal que haga más claras nuestras atribuciones al respecto.

En lo que al Servicio respecta, además de participar en tareas de coordinación con otros Servicios e intensificar nuestra atención y presencia en los casos de accidentes, en los últimos meses se ha conformado un grupo de trabajo encargado de impulsar el desarrollo de nuestra acción en el ámbito de la Seguridad y la Higiene, grupo que depende de este Departamento.

Las tareas iniciales del grupo de trabajo han sido, en lo fundamental:

- a) La de discutir y proponer una política del Servicio en este ámbito y sus líneas de acción práctica;
- c) La de establecer contactos e iniciar la coordinación con otros servicios;
- d) La de elaborar un plan de trabajo que incluye entre sus pasos la constitución de una Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Departamento de Fiscalización, y
- e) La de, por supuesto, vincularse, y apoyar en la medida de lo posible, a las acciones que las diversas dependencias del Servicio realizan en el terreno de la Seguridad e Higiene.

En este grupo de trabajo participan funcionarios del Servicio con diversas experiencias y especialidades, así como dos especialistas contratados al efecto: los Sres. Manuel Parra y Hugo Murúa.

Entre las actividades ya planificadas y que involucran al conjunto del Servicio se encuentran:

- 1.- La elaboración de instrucciones e información adicional para que en los programas de fiscalización que incorporan materias de seguridad e higiene (Reglamento Interno, Comité Paritario y elementos de protección personal) se actúe con criterios comunes a todo el Servicio y acordes con el tipo de empresa a fiscalizar;
- 2.- La realización de reuniones en regiones, a efectuarse entre abril y julio de este año, en las que se busca, en lo esencial, que los funcionarios tengan un conocimiento directo de las políticas y líneas de acción propuesta y, por otra parte, un conocimiento directo por parte del grupo de trabajo de las experiencias realizadas, los desafíos, las potencialidades y recursos existentes en cada Región. En esas reuniones se discutirán y precisarán para los programas de la Región los criterios señalados en el punto anterior;

- 3.- La realización, por parte del grupo de trabajo, de acciones de capacitación a los fiscalizadores a partir de agosto del presente año. Estas acciones de capacitación, por supuesto, no son contradictorias con las que hayan podido preparar las regiones e inspecciones;
- 4.- La preparación de convenios de colaboración y acción conjunta con otros servicios como el Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente, el Ministerio de Obras Públicas y otros servicios;
- 5.- La constitución de un Centro de Documentación y una Base de Datos, que proporcionen los elementos necesarios de información para la capacitación, la elaboración de procedimientos y la proposición de modificaciones de doctrina, reglamentarias y legales;
- 6.- El estudio, fundamentalmente por parte de los abogados que participan en el grupo de trabajo, de la jurisprudencia y legislación existentes sobre el tema, con el objeto de, en primer término, acotar con precisión el ámbito de nuestras competencias y, en segundo término, hacer las proposiciones de modificación que aparezcan necesarias;
- 7.- El seguimiento de la actuación del Servicio en los casos de accidentes mortales y graves de que la Dirección tome conocimiento, y
- 8.- La consolidación y análisis del conjunto de actividades que el Servicio realiza en el ámbito de la seguridad e higiene.

37, 28.03.95.

Directora

Informa sobre acuerdos de la Dirección Nacional con la ANFUNTCH.

El día 20 de marzo de 1995, la Directora, el Subdirector, el Jefe del Departamento de Estudios y la Jefa del Departamento Administrativo, se reunieron con la Directiva Nacional de la ANFUNTCH.

En esta reunión se tomaron algunos acuerdos, que detallo a continuación, con el fin de que sean dados a conocer por Uds. a las respectivas ANFUNTCH provinciales y de que sirvan, también, para orientar políticas participativas de distinta índole, que debieran implementarse en todas las instancias del Servicio.

- 1.- Participación en la gestión del Servicio: tendrá dos dimensiones, una informativa y otra consultiva, siendo prerrogativa de la Dirección tomar las decisiones finales.

En este ámbito ya se fijaron reuniones informativas sobre los siguientes temas:

- a) Proyecto de Ampliación de Facultades de la Dirección del Trabajo;
- b) Unidad de Asistencia Técnica a Actores;
- c) Presupuesto 1995. Indicadores de Gestión. Metas 1995;
- d) Políticas de Fiscalización. Unidad de Higiene y Seguridad.

- 2.- Creación de Comité Consultivo en Materia de Políticas de Personal.

Por la ANFUNTCH participarán Ernesto Bolívar, Leonardo González, Juan Beltrán y María Angélica Romero.

3.- Escalafón.

Se está remitiendo copia a todas las dependencias del Servicio y a la Directiva Nacional y Consejos Provinciales de la ANFUNTCH.

4.- Uniformes del Personal.

Se conformará una comisión integrada por la Directora Nacional, representantes de ambos sexos del Escalafón Técnico, Administrativo y Auxiliares, Jefa de la Oficina de Bienestar, Jefa de la Unidad de Personal y Remuneraciones, Jefe de la Unidad de Presupuesto y Asesora de Imagen Corporativa, además de Oscar Vásquez por la Anfuntch.

5.- Ley de Accidentes del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la ANEF acordaron que, hasta conocer mejor como opera la Ley, los funcionarios de todos los Servicios dependientes del Ministerio se mantendrán en el INP.

La afiliación es a nivel nacional. Se recabará la información sobre los convenios del INP en todo el país.

Se confeccionará un manual de procedimiento en caso de accidentes del trabajo.

6.- Capacitación Interna.

Don Flavio Cortés y don Jorge Consales presentarán una propuesta de trabajo en esta materia.

Se formará una Comisión donde participarán Patricia Stocker y Luis Cáceres, por la ANFUNTCH.

39, 30.03.95.

Depto. de Fiscalización

Rectifica código de Agencias del INP que se indican.

Mediante Circular N° 30, de fecha 20 de marzo del presente año (Boletín 75, p. 89), del Departamento de Fiscalización, se dieron a conocer algunas modificaciones en el recuadro del Sistema Nacional de Actas de Fiscalización del Instituto de Normalización Previsional y código y domicilio de las distintas Agencias del INP, a lo largo del país.

En relación con las Agencias Locales de Arica e Iquique, se señalaron códigos que no corresponden, debiendo hacerse las rectificaciones como sigue:

| DICE | | DEBE DECIR | |
|-------------|--------|-------------------|--------|
| AGENCIA | CODIGO | AGENCIA | CODIGO |
| Arica | 441 | Arica | 111 |
| Iquique | 461 | Iquique | 112 |

41, 04.04.95.

Depto. de Negociación Colectiva

Reitera obligación de informar conflictos colectivos ilegales o paros.

Como es de su conocimiento, se encuentra vigente la Orden de Servicio N° 22, de fecha 22.11.92, del Departamento de Negociación Colectiva (Boletín 46-48, p.106), la cual instruye sobre la obligación de informar telefónicamente y registrar en el formulario "Eventos Conflicto Laboral", tanto las huelgas legales, como los conflictos ilegales o paros.

No obstante lo anterior, se ha constatado en el último tiempo una serie de paralizaciones laborales colectivas, realizadas al margen del procedimiento de negociación colectiva reglada, conflictos que no han sido oportunamente informados al Departamento de Negociación Colectiva.

Por lo anterior, se reitera la urgente necesidad de dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los conflictos ilegales de que se tenga conocimiento, en los términos establecidos en la Orden de Servicio N° 22.

El cumplimiento de esta obligación, además de permitir que esta Dirección actúe oportunamente, favorece un más exacto diagnóstico de las relaciones laborales.

42, 04.04.95.

Depto. de Fiscalización

Sistema Computacional Juzgados del Trabajo de Santiago.

La Dirección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial ha puesto a disposición de los Sres. Receptores del Servicio, el sistema computacional que mantiene en calle San Antonio 658, subterráneo, a objeto de que puedan ingresar al referido sistema las diligencias que practiquen en expedientes de los Juzgados 6°, 7°, 8° y 9° de Letras del Trabajo de Santiago.

La forma de operar se contiene en copia del Oficio Circular N° 7, de 27.03.95, de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que se transcribe a continuación:

Comunica uso de computadores por Receptores.

"Me permito poner en conocimiento de usted y a través suyo a su personal de Receptores, que se encuentran disponibles en el subterráneo de los Juzgados del Trabajo de Santiago, ubicados en calle San Antonio 658, cuatro computadores personales (PC's) con impresoras, para que los Sres. Receptores de su Institución puedan ingresar al sistema computacional "Seguimiento de Causas Laborales" aquellas diligencias judiciales que practiquen en expedientes de los Juzgados 6°, 7°, 8° y 9° del Trabajo.

En el evento de que algún Sr. Receptor no cuente con clave de ingreso al sistema computacional, es necesario que sea solicitada al Departamento de Informática y Computación de esta Corporación".

43, 17.04.95.

Depto. de Fiscalización

Imparte instrucciones sobre control pago de gratificaciones.

En consideración a los óptimos resultados obtenidos en años anteriores, con la aplicación del programa especial de gratificación, este Departamento ha implementado como procedimiento habitual, verificar el cumplimiento de lo establecido en el Art. 47 del Código del Trabajo, referido a la obligación que tienen los empleadores de gratificar anualmente a sus trabajadores.

En consecuencia, en los meses de mayo y junio de 1995, se deberá controlar en toda fiscalización el pago de las gratificaciones devengadas durante el ejercicio comercial 1994 y de las correspondientes cotizaciones previsionales, de acuerdo a lo siguiente:

1.- Fiscalización de Terreno.

En toda fiscalización que se practique se controlará el pago de las gratificaciones y de las correspondientes cotizaciones previsionales.

En el evento de que el empleador no hubiere pagado ni efectuado el cálculo de la gratificación, deberá notificársele para que en el plazo perentorio lo efectúe y proceda al pago. Sobre el particular debe tenerse en cuenta que la modalidad de cálculo de la gratificación, ya sea por Art. 47 o Art. 50 del Código del Trabajo, es una opción que le corresponde al empleador. El plazo deberá fijarlo cada fiscalizador de acuerdo con el tamaño de la empresa.

2.- Fiscalización de Oficina.

En la actividad de reclamos y comparendos, se deberá efectuar el control del pago de la gratificación, aun cuando no sea una materia reclamada solicitando a los empleadores que se encuentran citados a comparendos en los meses de mayo y junio próximos, la presentación de la documentación pertinente, para lo cual se deberá instruir a los funcionarios encargados de recepcionar los reclamos.

Si se detecta que un empleador no ha efectuado la respectiva declaración de impuesto a la renta del ejercicio comercial 1994, se le notificará para que en la revisita de fiscalización o nueva citación en el caso de reclamos, presente toda la documentación necesaria para la revisión, incluida la declaración aludida y si aún así no diere cumplimiento, se procederá a cursar la multa respectiva, lo que no obsta para que se comunique al Servicio de Impuestos Internos la infracción detectada solicitándole, a su vez, en cuanto aclare la situación se sirva informar los resultados operacionales del empleador en cuestión.

Igualmente, cuando se presenten dudas en la revisión de la documentación pertinente o cuando sea expresamente solicitado por dirigentes sindicales, se requerirá a dicho Organismo Fiscalizador, conforme con los procedimientos vigentes, el informe de liquidación respectivo.

Las instrucciones que se imparten deberán ser aplicadas en todas las Inspecciones del país y los resultados informarse separados por actividad de fiscalización de terreno y de oficina, y por cada uno de los meses, a la Dirección Regional respectiva, la que procederá a su consolidación para enviarla a este Departamento, antes del 31 de julio de 1995.

44, 17.04.95. Depto. de Fiscalización

Imparte instrucciones respecto del trámite que se debe dar a los documentos despachados mediante Providencias.

La Orden de Servicio N° 10, de fecha 25 de julio del 1988, del Depto. de Estudios (Boletín 68, p.74), refundió, sistematizó y complementó normas sobre uso y numeración de documentos, dentro de los cuales se encuentran las Providencias.

La citada Orden de Servicio estableció que el documento Providencia es aquel usado preferentemente por Superiores Jerárquicos, como un medio para enviar un expediente o documento a una Inspección u otra Oficina, para que ésta resuelva, informe, registre, archive, etc.

Señala además que, respecto de la Providencia, no existe frase de despedida, la que se reemplaza por otras como: HECHO VUELVA, ARCHIVASE, HECHO REMITASE AL DEPARTAMENTO XX, etc.

En relación con lo anterior, se ha estimado conveniente aclarar e impartir instrucciones en relación al trámite que se ordena en las Providencias, que se remiten por este Departamento a las distintas Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo, específicamente respecto de las frases de instrucción final HECHO VUELVA Y CUMPLIDO LO ANTERIOR, ARCHIVASE EN ESA OFICINA SIN MAS TRAMITE.

Lo anterior, atendido que con frecuencia se reciben en este Departamento expedientes que no guardan relación con estas instrucciones finales, cuyo uso y significado es el siguiente:

Uso y significado de la frase HECHO Y VUELVA.

Esta frase se utiliza cuando se requiere que el resultado de la fiscalización, investigación u otro trámite ordenado vuelva al Departamento, e implica que en el expediente a remitir se incluya la Providencia que lo ha originado y toda aquella documentación que se le hubiere adjuntado.

Así, el expediente que se debe enviar, en virtud del HECHO VUELVA, estará conformado, en el mismo orden, por:

- 1.- El oficio portador,
- 2.- La Providencia original,
- 3.- Toda la documentación que se hubiere adjuntado a la Providencia desde el Nivel Central,
- 4.- El informe de fiscalización u otro que se haya solicitado, y
- 5.- Copia de toda la documentación que se hubiere reunido por el fiscalizador o la Oficina y que diga relación con el caso.

Uso y significado de la frase CUMPLIDO LO ANTERIOR, ARCHIVASE EN ESA OFICINA SIN MAS TRAMITE.

Esta frase se utiliza cuando el trámite ordenado finaliza en la Oficina encargada de realizarlo y tiene directa relación con el resto de las instrucciones contenidas en la Providencia, las que cumplidas permiten el archivo del documento en la misma Unidad Resolutoria. Significa entonces que no se debe devolver nada ni informar resultados al Departamento, siendo de responsabilidad del Jefe de Oficina verificar que se haya cumplido con lo ordenado y disponer luego el archivo del expediente.

Las presentes instrucciones son de carácter obligatorias y permanentes a contar de la fecha de la presente y su cumplimiento dará lugar a la devolución del expediente para completarlo o archivarlo, según sea el caso.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

4.395, 07.12.94.

Los empresarios de la locomoción colectiva, cualquiera que sea la forma en que declaren en la Primera Categoría (en base a renta presunta o efectiva), tienen derecho al crédito por gastos de capacitación por las acciones de capacitación que realicen en su propio beneficio o en favor de sus trabajadores.

Fuente: Capacitación y empleo - Estatuto de - actual texto Art. 14, inciso final. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. del 27 de septiembre de 1989).

- 1.- Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la forma en que se acogen a los beneficios del Estatuto de Capacitación y Empleo los empresarios de la locomoción colectiva que declaran sobre la base de una presunción de renta, calculada sobre el avalúo de las máquinas.
- 2.- Sobre el particular, cabe precisar que el artículo 14, inciso final, del Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en el Decreto Ley N° 1.446, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 27 de septiembre de 1989, dispone que: "El término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas que sean de su propiedad.

En relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, este Servicio por Circular N° 34, de 1993, publicada en el Boletín del mes de agosto del mismo año, expresó que, entre los trabajadores beneficiados con el sistema de capacitación ocupacional, también se incluyen a los empresarios individuales y a los socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas que sean de su propiedad.

- 3.- En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el número precedente, los empresarios de la locomoción colectiva, cualquiera que sea la forma en que declaren en la Primera Categoría (sobre la base de la renta presunta o efectiva), tienen derecho al crédito por gastos de capacitación por las acciones de capacitación que realicen en su propio beneficio o en favor de sus trabajadores; franquicia que se deduce bajo la forma y hasta los montos que establece la Ley del Impuesto de Primera Categoría que afecta al contribuyente; todo ello de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Circular mencionada en el punto anterior

4.476, 15.12.94.

Sobre determinación de la vida útil de bienes del Activo Fijo o Inmovilizado que han sido importados usados, para los efectos de acogerse al régimen de depreciación que establece el Art. 31, Nº 5, de la Ley de la Renta.

Fuentes: Renta - Actual Ley sobre impuesto a la - Art. 31, Nº 5.

- 1.- Una empresa naviera ha solicitado a este Servicio de Impuestos Internos un pronunciamiento referente a la fijación de la vida útil de naves importadas usadas, para efectos de acogerse al régimen de depreciación acelerada que establece el artículo 31 Nº 5 de la Ley de la Renta.

En opinión de la empresa recurrente, la vida útil que debería asignársele a los bienes a que se refiere en su presentación, sería la restante que le quede al bien para completar la vida útil normal fijada en un comienzo, todo ello basado en lo instruido por este Servicio mediante el Manual Párrafo 6 (12) 45.01, en concordancia con las instrucciones impartidas por Circular Nº 114, de 1977.

- 2.- Sobre el particular, cabe expresar, en primer término, que el artículo 31 Nº 5 de la Ley de la Renta, establece que procederá la deducción de la renta bruta de una cuota anual de depreciación por los bienes físicos del activo inmovilizado a contar de su utilización en la empresa, calculada ésta sobre el valor neto de los bienes a la fecha del balance respectivo, una vez efectuada la revalorización obligatoria que dispone el artículo 41 del citado cuerpo legal. Dicha cuota de depreciación se determinará en relación con los años de vida útil del bien que mediante normas generales fije este Servicio.

La citada norma agrega que, no obstante la cuota de depreciación normal, el contribuyente podrá aplicar una depreciación acelerada, entendiéndose por tal aquella que resulte de fijar a los bienes físicos del activo inmovilizado adquiridos nuevos o internados, una vida útil equivalente a un tercio de la fijada por la Dirección o Dirección Regional, en su caso, bajo la condición de que la vida útil total fijada por el Servicio sea igual o superior a cinco años.

En relación con esta materia, este Servicio, mediante el Manual Párrafo 6(12)45.01, reiterado por Suplemento 6(12)73, de fecha 16.12.65, estableció que la vida útil que se fija a los bienes dice relación con bienes nuevos o sin uso y deberá computarse desde la fecha en que ellos entran a prestar servicio. Respecto de los bienes adquiridos usados, deberá estimarse su vida útil en forma prudencial, considerando la duración total del bien fijada por este Servicio.

Por su parte, por Circular Nº 114, de 1977, se instruyó que la incorporación al régimen de depreciación acelerada el contribuyente la podrá ejercer en la oportunidad y tiempo que estime convenientes, con la salvedad de que se trate de bienes adquiridos, internados o producidos a contar del 1º de junio de 1977, y cuya vida útil normal sea igual o superior a 5 años. Vale decir, la opción al régimen de depreciación acelerada podrá ocurrir desde el año en que entre en funciones el bien o una vez transcurrido uno o más años de su vida útil. En este último caso, será la vida útil que reste al bien en el ejercicio comercial a partir del cual se someterá a la depreciación acelerada la que se reducirá a un tercio, sin importar que el referido saldo de la vida útil sea inferior a 5 años, siempre y cuando el plazo total de duración fijado por este Servicio sea igual o superior a 5 años.

- 3.- En consecuencia, y de acuerdo con lo anteriormente señalado, a los bienes que hayan sido adquiridos o internados, en ambos casos usados, debe fijárseles una vida útil para los efectos de su depreciación, la cual deberá estimarse en forma prudencial, considerando el estado de conservación o duración en que se encuentren los citados bienes, de acuerdo con los antecedentes técnicos que acompañe el contribuyente petionario o los que pueda solicitar este Servicio para tales fines, no siendo aplicable en la especie el procedimiento que describe el recurrente en su escrito, el cual sólo rige para los bienes nacionales o importados a los cuales este Servicio ya les ha fijado una vida útil. Ahora bien, cuando se trate de bienes importados usados, no se ve inconveniente en que tales bienes puedan acogerse a la depreciación acelerada, siempre y cuando la vida útil que se les fije, de acuerdo a los parámetros anteriormente indicados, sea igual o superior a cinco años.

44, 03.01.95.

Los propietarios o usufructuarios de bienes raíces destinados al desarrollo de las actividades del contribuyente podrán rebajar -del monto del Impuesto de Primera Categoría- el Impuesto Territorial pagado por el período al cual corresponde la declaración de renta que se presenta, deducción que se efectúa debidamente actualizada en los términos que establece el Art. 20, Nº 1, letra a), párrafo final.

Fuentes: Renta - Actual Ley sobre Impuesto a la - Art. 20, Nº 1, letra a).

- 1.- Una Asociación de Industriales A.G. ha solicitado a este Servicio de Impuestos Internos se autorice a sus asociados rebajar en el Año Tributario 1995, del Impuesto de Primera Categoría, la totalidad de las contribuciones de bienes raíces que se paguen durante el año 1994, incluyendo las diferencias de contribuciones correspondientes a los años 1991, 1992 y 1993, todo ello a raíz de las notificaciones efectuadas por este organismo de los nuevos avalúos de las propiedades, con vigencia a contar del año 1991.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que la letra a) del Nº 1 del artículo 20 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo dispuesto por el inciso penúltimo de dicho número, establece que los propietarios o usufructuarios de bienes raíces destinados al desarrollo de las actividades del contribuyente, podrán rebajar del monto del Impuesto de Primera Categoría el Impuesto Territorial pagado por el período al cual corresponde la declaración de renta, deducción que se efectúa debidamente actualizada en los términos que establece la citada norma, no procediendo la deducción de otros impuestos ni solicitarse la devolución de los eventuales excedentes que pudieran producirse de tal imputación.
- 3.- Ahora bien, del tenor literal de la norma legal antes mencionada se desprende claramente que la citada rebaja procede por aquellas contribuciones que se paguen por el período al cual corresponde la declaración de renta que se presenta, sin que sea factible deducir contribuciones pagadas y que corresponden a ejercicios anteriores, sin perjuicio de que tales contribuciones se deduzcan del Impuesto de Primera Categoría del período por el cual se está cancelando el Impuesto Territorial respectivo, rectificando la declaración de impuesto correspondiente.

- 4.- Como en el caso planteado, se trata de contribuciones pagadas por períodos anteriores al cual se está declarando, dicha rebaja debe impetrarse mediante la rectificación de la declaración de impuesto del período correspondiente. Si la citada rectificación origina una devolución de impuesto, tal petición debe regirse por la normativa dispuesta por el artículo 126 del Código Tributario, cumpliendo con los supuestos básicos que requiere esta norma legal, especialmente que ella se solicite dentro del plazo de un año contado desde el acto o hecho que le sirve de fundamento. Ahora bien, el plazo de un año para corregir los errores propios en la situación que se analiza, se debe contar desde la fecha de vencimiento del plazo establecido para el pago del mayor Impuesto Territorial, o desde la fecha en que efectivamente se haya pagado el tributo si esto ocurre antes de dicho vencimiento; todo ello de acuerdo a instrucciones impartidas sobre la materia. Si la mencionada rectificación no implica una devolución de impuesto, ella se rige por lo dispuesto en la letra B) del artículo 6º del Código Tributario, sin que exista plazo para tal petición.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes.

12.608, 16.11.94.

Solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada acoge reclamación.

Concordancia: Ord. N° 7.723 de 1994, de esta Superintendencia.

Esta Superintendencia requirió a ese Instituto para que evacuase un informe complementario, conteniendo una opinión respecto del eventual incumplimiento de una empresa recurrente, de lo dispuesto en el artículo 15, letra b), del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que determinó que esa Mutualidad no le diese curso a la solicitud de rebaja de la cotización adicional diferenciada por Resolución N° 280, de 20 de diciembre de 1993.

En cumplimiento a lo solicitado, ese Instituto indicó que, en su concepto, la empresa recurrente no ha dado cumplimiento al requisito establecido en la letra b) del artículo 15 del citado D.S. N° 173, esto es, "Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21 de febrero de 1969...", por cuanto conforme a lo prevenido por el artículo 1° de ese mismo cuerpo reglamentario: "En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad...".

De esta forma, a la empresa, al registrar un promedio de 49 trabajadores, el aludido requisito le sería plenamente exigible, por lo que ese Instituto debió rechazar su solicitud de rebaja.

Hace presente que la empresa en sus alegaciones señaló que, aun cuando el número total de sus trabajadores le hiciera exigible la constitución del referido Comité, la especial distribución de su personal a lo largo del país haría impracticable la disposición citada; asimismo, obtuvo de la Dirección del Trabajo el Oficio Ord. N° 1.830/064, de 26 de marzo de 1992, que contendría la doctrina aplicable en la especie y que sería favorable a su pretensión.

En dicho pronunciamiento, que le fue remitido mediante Ord. N° 2.499, de 9 de septiembre de 1993 por la aludida Dirección a modo de respuesta de su solicitud para que la autorizase a no constituir el Comité debido a sus especiales condiciones, se señala que: "Del tenor del artículo 1° del D.S. N° 30, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se desprende que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores de unas y otras se unan para completar el quórum de que se trata".

A juicio de esa Mutualidad, lo expresado en el citado Ord. no es atinente a la situación que motiva este recurso, ya que éste responde a una consulta efectuada sobre otra hipótesis, esto es, sobre la posibilidad de que, habiendo ya un Comité Paritario de empresa, puedan unirse distintas sucursales o faenas para los efectos de completar el quórum exigido y constituir un nuevo Comité Paritario.

Finalmente, señala que si bien es cierto los planteamientos de la empresa recurrente pudieran ser atendibles, ese Instituto no tendría facultad para eximirlo del incumplimiento de las obligaciones que le impone el D.S. N° 54, ya que conforme al inciso final del artículo 1° de ese Reglamento esa facultad la tiene la Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo establecido por el artículo 1° del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social modificado por el D.S. N° 30, de 1988, del mismo Ministerio: "En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores", y en su inciso final previene que corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

De la citada disposición reglamentaria se infiere que en aquellas empresas compuestas por sucursales, oficinas o agencias que no reúnan el mínimo legal de trabajadores, no resulta procedente que éstos se unan para los efectos de completar el número exigido, situación que se presenta en la especie, toda vez que, según lo informado por la empresa recurrente, sus 49 trabajadores se encuentran distribuidos en sus sucursales, no contando ninguna de ellas con más de 25 trabajadores.

Lo anterior coincide con el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo de Valparaíso contenido en Oficio Ord. N° 1.830/064, de 1992, que le fue remitido a la empresa recurrente a modo de respuesta a su solicitud de autorización para no constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad; por ende, debe considerarse que en la especie se ha obrado conforme a lo prevenido por el inciso final del artículo 1° del D.S. N° 54.

En consecuencia, esta Superintendencia, teniendo presente los nuevos antecedentes acompañados, declara que acoge la reclamación de la empresa de que se trata en contra de la Resolución N° 280, de 20 de diciembre de 1993, por la que ese Instituto no dio lugar a su solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada, al estimar que no habría dado cumplimiento a lo establecido en la letra b) del artículo 15 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De cumplir con los demás requisitos legales y reglamentarios, procedería que esa Mutualidad rebaje la cotización adicional diferenciada que afecta a la empresa recurrente.

13.045, 28.11.94.

Licencias médicas, procedimiento alternativo de tramitación frente a dificultades con empleador o ex empleador en el trámite respectivo.

Concordancia: Circular N° 1.126, de 1989, de esta Superintendencia.

La Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha remitido a este Organismo Fiscalizador la presentación de una trabajadora, en la que solicita se resuelva la situación de sus licencias médicas N°s 159551 y 046799, las que no fueron recibidas por su empleador -Sociedad Médica y Maternidad Clínica San Pancraccio S.A.- por no existir, a juicio de ésta, un vínculo contractual entre ambos.

Lo anterior consta en las dos Actas de Comparecencia extendidas ante la Inspección del Trabajo, de 18 y 31 de marzo de 1994, organismo al cual la trabajadora interpuso reclamo y cuyas fotocopias acompañó.

Cabe precisar que el empleador sostiene que no recibió las referidas licencias -que abarcan el período de reposo entre el 10 de marzo al 1º de abril-, por cuanto la trabajadora habría sido despedida el 5 de marzo, medida que en opinión de la interesada no procedía dado que a esa fecha se encontraba gozando de la licencia N° 046791, extendida el 4 de marzo, por 5 días a contar del 5 de dicho mes, y recibida por el empleador el lunes 7 del mismo.

Agrega que requerida al efecto, la COMPIN del Servicio de Salud Metropolitano Oriente informó a la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional que la materia no era de su competencia, por cuanto se trataría de un asunto de orden laboral, que se estaría tramitando en el 5º Juzgado del Trabajo. No obstante lo anterior, la COMPIN manifestó lo siguiente:

- a) Que, la trabajadora se encontraba con licencia médica desde el 5 de marzo, al 9 de marzo de 1994, período inmediatamente anterior al cuestionado;
- b) Que, dicha licencia fue recepcionada e informada por el empleador y presentada a esa ISAPRE;
- c) Que, esa ISAPRE canceló el período correspondiente;
- d) Que, la recurrente presentó dos nuevas licencias sin solución de continuidad, en relación a la primera, y otorgadas por la misma causa médica, y
- e) Que, de acuerdo al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, éstas deben considerarse como una sola licencia, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar que, si bien es efectivo que existe un elemento de carácter laboral en la especie, dicha materia correspondería -según consta en el acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de 18 de marzo de 1994- a la determinación de la causal de despido, y aún subsistiría sin resolver la suerte de las licencias médicas rechazadas y sus respectivos subsidios.

Al respecto, cabe hacer presente, en primer lugar, que de conformidad al artículo 64 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, las dificultades que experimenten los trabajadores dependientes en obtener que sus actuales o anteriores empleadores cursen y suscriban los respectivos formularios de licencias médicas, son calificadas prudencialmente por los Servicios de Salud o ISAPRE, si se está afiliado a una de ellas.

Por otra parte, según lo dispuesto en el artículo 15 del D.F.L. N° 44, los subsidios por incapacidad laboral durarán hasta el término de la correspondiente licencia, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo. De esta manera, la circunstancia de haber terminado un contrato de trabajo de un trabajador dependiente, no le priva del goce del subsidio respectivo, siempre que la licencia médica se haya iniciado cuando dicho contrato estaba vigente. En cuanto a lo que debe entenderse por "la correspondiente licencia médica", este organismo ha señalado que debe considerarse como una misma licencia las prórrogas que se conceden al beneficiario sin solución de continuidad y por la misma causa médica.

Ahora bien, en la especie consta que la recurrente se vio imposibilitada de entregar las licencias médicas a su empleador, por la negativa de éste a recibirlas, por lo que corresponderá aplicar el procedimiento alternativo de tramitación de las mismas, esto es, que esa ISAPRE las reciba y proceda a calificarlas prudencialmente conforme se instruye en la Circular N° 1.126, de 1989, de esta Superintendencia.

Se hace presente que, en el proceso de calificación antes señalado, esa ISAPRE deberá considerar lo precedentemente expuesto, en el sentido de tratarse de licencias médicas continuadas, extendidas por la misma causa médica y que el despido se efectuó dentro del reposo prescrito por la licencia N° 46.791, extendida por el período inmediatamente anterior, la que fue autorizada y pagada.

Asimismo, al momento de calificar el cumplimiento de los plazos en la presentación de las licencias, se deberá ponderar la ocurrencia de una fuerza mayor que, en conformidad al artículo 54 del citado D.S. N° 3, pudiere haberse presentado dadas las circunstancias del presente caso, y que justificarían el atraso en su tramitación.

En consecuencia y por lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia cumple con remitir los antecedentes a esa ISAPRE para los fines indicados, solicitándole informar lo que resuelva a la interesada y a este organismo.

13.104, 29.11.94.

Por regla general, no procede enterar imposiciones en el antiguo sistema previsional cuando no existe vínculo de subordinación o dependencia en la relación laboral.

Concordancias: Dictámenes N°s. 21.469, de 1952, y 29.343, de 1992, de la Contraloría General de la República; Ords. N°s. 8.680, de 1991; 1.366, de 1992, y 4.143, de 1992, de esta Superintendencia.

Una profesional de la educación expone que inició sus labores como profesora en la Fundación del Magisterio de La Araucanía, en la Escuela N° 311, "Padre Venancio" del Departamento de Temuco, el 25 de julio de 1972, las que desempeñó hasta el 28 de febrero de 1973, como profesora particular sin título. Posteriormente, trabajó en la Escuela N° 129, "Quepe Traiguén", del mismo Departamento, entre el 1° de marzo de 1973 y el 31 de julio de 1975, por un total de servicios, en dicha Fundación, de tres años. Señala que sólo en noviembre de 1993 se informó que la Fundación citada no hace imposiciones a sus trabajadores, porque detentan la calidad de profesionales socios, conforme al Dictamen N° 21.469, de 1952, de la Contraloría General de la República. En definitiva, consulta si puede recuperar los tres años señalados, bajo algún sistema previsional, pues en julio del presente año cumple 20 años de actividad laboral.

Requerido al respecto, el Instituto de Normalización Previsional ha señalado que según el dictamen ya citado de la Contraloría General, la "Fundación del Magisterio de La Araucanía" no está obligada a efectuar imposiciones al personal docente, por cuanto ellos eran socios y no empleados de la misma. Asimismo, el Dictamen N° 29.343, de 1992, de ese organismo, agrega que esa Fundación se relaciona con el docente en cuanto todo y parte de un régimen corporativo, percibiendo el socio maestro una asignación y no un sueldo. Así, esta relación es social convencional entre iguales y no de subordinación entre empleador y empleado.

Al respecto, esta Superintendencia cumple en manifestarle que aprueba lo informado por el Instituto referido, por estar ajustado a derecho.

En efecto, uno de los elementos que determinan el carácter del trabajador dependiente es el vínculo de subordinación y dependencia, el que se materializa a través de la concurrencia de elementos como la continuidad de servicios en el lugar de la faena, el cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Ahora bien, esta Superintendencia, invariablemente, ha sostenido la improcedencia de tener por válidamente acogidos a un régimen previsional del antiguo sistema a quienes no detentan la condición de "dependiente" o "subordinado" con relación a su empleador, por lo que no es su condición de socia de la referida Fundación lo que le impide que pueda ser considerada imponente de un régimen previsional de empleados, sino que la falta del elemento de subordinación y dependencia, al corresponder su caso a una relación convencional entre contratantes de iguales derechos y obligaciones.

Por lo tanto, a juicio de esta Superintendencia, no resulta procedente afectar a algún régimen previsional del antiguo sistema de pensiones, los tres años que la recurrente indica en su presentación.

2.- Circulares.

1.408, 18.04.95.

Cotizaciones a efectuar durante períodos de incapacidad laboral. Aclara instrucciones impartidas mediante la Circular N° 1.314, de 26 de noviembre de 1993.

- 1.- Mediante la Circular N° 1.314, de 26 de noviembre de 1993, esta Superintendencia impartió instrucciones acerca de la cotización para salud que deben efectuar los Organismos Pagadores de Subsidio, durante los períodos de incapacidad laboral, señalando que respecto de la cotización para salud, corresponde efectuar el 7%, o aquella superior que el trabajador haya pactado con una Institución de Salud Previsional, pues en ambos casos se trata de la cotización legal para salud.
- 2.- En relación con lo anterior, cabe señalar que dichas instrucciones sólo están referidas a la cotización que es de cargo del trabajador, siendo improcedente extenderlas a aquellas a que se hubiere obligado el empleador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 18.566.

Por ello, no corresponde que las Instituciones Pagadoras de Subsidio efectúen la cotización del artículo 8° de la Ley N° 18.566, durante los períodos de incapacidad laboral.

Durante dichos períodos, la referida cotización sigue siendo de cargo del empleador, por cuanto durante esos lapsos se mantiene vigente tanto el contrato de salud como el contrato de trabajo, en virtud del cual se hace exigible la obligación de efectuar la cotización del artículo 8° de la Ley N° 18.566, la que en último término es de cargo fiscal, por cuanto los empleadores están facultados para compensarla con sus obligaciones tributarias.

La subsistencia de la citada obligación para el empleador ha sido analizada por este organismo, en los Ords. N°s. 9.728 y 10.750, ambos de 1994.

Respecto a la base sobre la que el empleador debe efectuar la cotización de que se trata, no existe una normativa legal especial, debiendo estarse a las normas generales, contenidas en los artículos 22 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, según se trate de afiliados al Antiguo o Nuevo Sistema Previsional, normas que disponen que las cotizaciones se deberán efectuar sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

Finalmente y en armonía con lo señalado precedentemente, se hace presente que para la determinación de la remuneración neta que sirve de base para establecer el monto del subsidio por incapacidad laboral, no corresponde deducir la cotización del artículo 8° de la Ley N° 18.566, por cuanto, como ya se ha expresado, dicha cotización no es de cargo personal del trabajador.

- 3.- Se solicita a esa entidad dar amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES*

(Publicada en Boletín N° 71, y actualizada en Boletines N°s. 73 y 74).

1.- Cambios de domicilio y telefonos.

A contar del 12 de abril de 1995, la Inspección Comunal del Trabajo Nor-Oriente, ubicada en calle Carabineros de Chile N° 25, y la Oficina de Capacitación, ubicada en Agustinas 1253, se han trasladado a calle Encomenderos N° 161, comuna Las Condes, y sus nuevos teléfonos son los siguientes:

| | |
|-----------------------------|---|
| I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE | 2320018 2323435 2321026 2323426 2320423 |
| OF. CAPACITACION | 2319998 |
| I.P.T SAN ANTONIO | |

Nuevo domicilio, calle 21 de Mayo N° 694, 2° piso, San Antonio. Teléfono 212249 y Fax 213219 (Cód. 35).

2.- Telefonos.

La Inspección Comunal del Trabajo Cardenal Caro(i), cuenta con una línea telefónica cuyo número es el 841737. (Cód.72).

* Fuente: Circular N° 51, de 1995.

DEL DIARIO OFICIAL

- 29.03.95** Ley N° 19.375. Pone término a proceso de liquidación del Fondo de Desarrollo Social de Trabajadores Gráficos de Chile.
- 30.03.95** D.S. N° 29, de 17.01.95, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija monto total imputable por franquicia de contratación y capacitación de aprendices, y su distribución regional.
- 31.03.95** Ley N° 19.380. Establece modalidades de aplicación de los reavalúos de bienes raíces no agrícolas y modifica Leyes N°s. 19.000, 19.034 y 19.339.
- 03.04.95** Resolución exenta N° 1.515, de 23.03.95, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas que regulan incorporación al sistema de transmisión electrónica de documentos tributarios que se indican.
- 13.04.95** Ley N° 19.378. Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS

| MATERIA | NUMERO | FECHA |
|--|----------|----------|
| Comités Paritarios. Procedencia. Personal y embarcado | 2052/103 | 30.03.95 |
| Contrato de trabajo. Existencia. Sociedad de Responsabilidad Limitada | 1761/85 | 20.03.95 |
| Contrato individual. Existencia. Estudiantes en práctica | 1983/100 | 28.03.95 |
| - Contrato individual. Empleador | 1755/79 | 20.03.95 |
| - Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación | | |
| - Contrato individual. Empleador | 1756/80 | 20.03.95 |
| - Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación | | |
| - Negociación colectiva. Empleador | | |
| Dirección del Trabajo. Competencia. Término de contrato individual. Calificación de causales | 1927/97 | 27.03.95 |
| - Empresa. Concepto | 1750/74 | 20.03.95 |
| - Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación | | |
| - Empresa. Concepto | 1754/78 | 20.03.95 |
| - Organizaciones sindicales. Sindicato de Empresa. Afiliación | | |
| - Estatuto docente. Aplicabilidad. Centros abiertos | 1758/82 | 20.03.95 |
| - Centros abiertos. Normas aplicables | | |
| Feriado colectivo. Concepto | 1771/88 | 20.03.95 |
| Feriado colectivo. Extensión | | |
| Feriado colectivo. Derecho del empleador | | |
| - Feriado convencional. Concepto. Día sábado | 1929/99 | 27.03.95 |
| - Feriado 25 días. Compuo. Día sábado. Jornada bisemanal | | |
| Feriado 25 días. Concepto. Día Sábado | 1760/84 | 20.03.95 |
| Horas extraordinarias. Base de cálculo | 1753/77 | 20.03.95 |
| Unidad de mejoramiento profesional. Monto complementario. Procedencia | 1751/75 | 20.03.95 |

| MATERIA | NUMERO | FECHA |
|---|---------------|--------------|
| Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas | 1757/81 | 20.03.95 |
| Incremento previsional. Diferencias. Intereses y reajustes | 1810/89 | 22.03.95 |
| Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Gratificación | 1909/93 | 24.03.95 |
| Indemnización legal por años de servicio. Procedencia. Jubilación - Terminación de contrato individual. Jubilación | 2038/102 | 29.03.95 |
| Jornada bisemanal. Duración Jornada bisemanal. Distribución | 1906/90 | 24.03.95 |
| Jornada discontinua. Procedencia | 1759/83 | 20.03.95 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. | 1925/95 | 27.03.95 |
| Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso | 1928/98 | 27.03.95 |
| Jornada de Trabajo. Trabajadores agrícolas. Inicio | 1926/96 | 27.03.95 |
| Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia | 1908/92 | 24.03.95 |
| Registro de asistencia. Ubicación | 1907/91 | 24.03.95 |
| Remuneraciones. Calificación de beneficios. Improbabilidad | 1762/86 | 20.03.95 |
| Remuneraciones. Días no laborales | 1984/101 | 28.03.95 |
| Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Directores. Facultades | 1766/87 | 20.03.95 |
| Semana corrida. Procedencia. Remuneración mensual garantizada | 1924/94 | 27.03.95 |

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^{os}. 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 |
|--|---------|
| MISION INSTITUCIONAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO | 1 |
| METAS CONSOLIDADAS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO - Año 1995 | 4 |
| PRINCIPALES INTERROGANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA .. | 11 |
| COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD | 28 |
| I.- Marco Legal | 28 |
| II.- El Reglamento | 29 |
| III.- Sanciones Legales | 36 |
| IV.- Normas Administrativas | 37 |
| V.- Jurisprudencia Administrativa | 43 |
| DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO - Depto. Jurídico | 46 |
| 1.750/74, 20.03.95. No resulta jurídicamente procedente que los dependientes de Elizabeth Muñoz Heigemann y Sandra García Peret se afilien al sindicato constituido en la Sociedad Caroca y Oyaneder Ltda. | 46 |
| 1.751/75, 20.03.95. A los profesionales de la educación contratados o recontratados por una Corporación Municipal, a plazo fijo o en reemplazo de titulares, con posterioridad al 30 de octubre de 1993, les asiste a derecho al beneficio complementario que contempla el artículo 3º de la Ley N° 19.278, en la medida que cumplan con las exigencias que el referido precepto establece para su pago. | 48 |
| 1.752/76, 20.03.95. La bonificación complementaria que consagra el artículo 3º de la Ley N° 19.278, no está afecta, para su pago, a la proporcionalidad que contempla la citada Ley para la Unidad de Mejoramiento Profesional, respecto de los profesionales de la educación que laboran en dos establecimientos educacionales, uno dependiente de una Corporación Municipal y otro Particular Subvencionado. | 50 |

| | | |
|----------------------------|---|----|
| 1.753/77, 20.03.95. | Para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Compañía Minera..., afectos al contrato colectivo suscrito el 13 de mayo de 1994, debe incluirse el incentivo de producción pactado en la cláusula octava del mencionado instrumento, pero no la asignación de casa contemplada en la cláusula sexta del mismo contrato. | 52 |
| 1.754/78, 20.03.95. | No resulta jurídicamente procedente que los dependientes de las empresas Sociedad Knop Hermanos Ltda., Sociedad Agrícola Forestamend Ltda., Transportes Esmeralda Ltda., Laboratorio de Especialidades Farmacéuticas Knop Ltda. se afilien al sindicato constituido en la empresa Homeopatía Alemana Knop Ltda. | 54 |
| 1.755/79, 20.03.95. | No resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de la empresa "Montajes Industriales Yungay S.A." y de la empresa "Eulogio Gordo y Cía. Ltda.". | 56 |
| 1.756/80, 20.03.95. | No resulta jurídicamente procedente considerar como trabajadores de un mismo empleador, para los efectos de constituir sindicato y poder negociar colectivamente, a los dependientes de empresa "Aníbal Arenas Rojas" y de empresa "Sociedad Aníbal Arenas Rojas y Cía. Ltda.". | 58 |
| 1.757/81, 20.03.95. | No existe inconveniente jurídico para que Agrícola Del Monte S.A. implante el Libro de Tarjas, cuyo modelo acompaña, para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal de su dependencia que se desempeña en el Fundo Viña María Rosario, en la Comuna de Rengo. | 60 |
| 1.758/82, 20.03.95. | Absuelve diversas consultas relativas al régimen legal que regula la relación laboral que une a la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor con las educadoras de párvulos que cumplen labores de Directora y de Coordinadora Pedagógica en los Centros Abiertos que dicha entidad mantiene en la ciudad de Valdivia. | 62 |
| 1.759/83, 20.03.95. | No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal de calderas, portería, auxiliares paramédicos, enfermeras, choferes y matronas que se desempeñan en el Hospital Cristiano de Temuco la norma del inciso 1º, del artículo 27, del Código del Trabajo. | 65 |

| | | |
|----------------------------|---|----|
| 1.760/84, 20.03.95. | Aclara alcance de Dictamen N° 615/30, de 30.01.95. | 67 |
| 615/30, 30.01.95. | Reconsidera la doctrina contenida en los dictámenes N°s. 4.456/203, de 1°.08.94 y 6.045/274, de 17.10.94, acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica. | 68 |
| 1.761/85, 20.03.95. | Los Sres. N.N. y X.X. se encuentran impedidos de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la sociedad de responsabilidad Ltda. constituida entre ambos. | 71 |
| 1.762/86, 20.03.95. | 1) La asignación de zona que la empresa Sociedad Comercial... paga a sus trabajadores reviste el carácter de remuneración, encontrándose, por ende, afecta a cotizaciones previsionales. 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración de Oficio Ordinario N° 1.645, de 14.09.94, del Sr. Director Regional del Trabajo, Región de Atacama. | 73 |
| 1.766/87, 20.03.95. | La empresa ... Ingeniería no puede negar a los directores del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores del Montaje Industrial, Sinami, el acceso a las faenas que la empresa desarrolla en Minera Zaldívar y en donde laboran socios del referido sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical. | 75 |
| 1.771/88, 20.03.95. | 1) Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos. 2) Hacen uso del feriado colectivo todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente. 3) El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio. 4) El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva. 5) Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del Art. 67 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio. | 76 |

| | | |
|----------------------------|---|-----|
| 1.810/89, 22.03.95. | No se encuentra ajustado a derecho el pago efectuado por la empresa Ascensores ... por concepto de incremento previsional del artículo 2º del D.L. 3.501, de 1980, a los trabajadores con contrato vigente desde febrero de 1981, por lo que adeuda las diferencias de imputar al mencionado beneficio legal lo pagado por "adicional 3.501", diferencias a las cuales procede aplicar el reajuste y el interés del artículo 63 del Código del Trabajo. | 80 |
| 1.906/90, 24.03.95. | 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa... y el personal que se desempeña en la construcción de la Central Hidroeléctrica, "El Capullo", ubicada en la localidad de Pelelfu, comuna de Puyehue, convengan en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo una jornada bisemanal, que implica laborar 16 días consecutivos, seguidos de 4 días continuos de descanso. 2) Las Instrucciones N°s. 94/126, de 11.01.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. N.A.M., de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, se encuentran ajustadas a derecho. | 82 |
| 1.907/91, 24.03.95. | Resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones. | 84 |
| 1.908/92, 24.03.95. | Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Empresa... Ingenieros Consultores S.A., a quienes el empleador les está extendiendo los beneficios contemplados en el convenio colectivo celebrado con fecha 22.12.94 entre dicha empresa y el Sindicato N° 2 de trabajadores de la misma, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, siempre que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos comprendidos en dicho instrumento..... | 86. |
| 1.909/93, 24.03.95. | Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, la gratificación que Compañía Minera... paga a sus trabajadores en forma mensual en carácter de anticipo. | 87 |
| 1.924/94, 27.03.95. | Los trabajadores que se remuneran en base a tratos o incentivos diarios variables, cuyos valores se imputan a un monto mensual garantizado, o al ingreso mínimo, tienen derecho a | |

| | | |
|----------------------------|--|----|
| | percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo. Reconsiderase la doctrina de este Servicio contenida en los Dictámenes N°s. 2.347/105, de 18.04.94, y 3.762/172, de 27.06.94, y toda aquella contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe..... | 90 |
| 1.925/95, 27.03.95. | Se deniega autorización a la empresa Manufacturas... para establecer un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos respecto del personal de la misma, afecto a turnos rotativos de trabajo. | 93 |
| 1.926/96, 27.03.95. | La jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas debe entenderse iniciada y computarse como tal desde el momento en que llegan al lugar de la obra o faena a la cual hayan sido destinados, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe..... | 94 |
| 1.927/97, 27.03.95. | Corresponde a los Tribunales de Justicia la competencia para calificar las causales de término de un contrato de trabajo y pronunciarse sobre las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar. | 96 |
| 1.928/98, 27.03.95. | Deniega autorización a la empresa Pesquera... para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada y de los descansos respecto del personal que se desempeña en un centro de cultivo ubicado en ..., a 140 km. al sur de Puerto Montt..... | 97 |
| 1.929/99, 27.03.95. | 1) No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de Codelco-Chile, División Andina, contratados a partir del 14 de agosto de 1981, que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del mismo Código. 2) Para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días hábiles que conservaron los trabajadores de la referida empresa contratados antes del 14 de agosto de 1981, en virtud del Art. 2º transitorio del Código del Trabajo, que se desempeñan en jornada bisemanal, debe considerarse inhábil el día sábado conforme a la regla contenida en el artículo 69 del mismo texto legal..... | 98 |

| | | |
|--|--|-----|
| 1.983/100, 28.03.95. | No dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, para cumplir con el requisito de práctica profesional. | 100 |
| 1.984/101, 28.03.95. | Los trabajadores de... Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por las causas que se indica, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30.10.92 entre dicha empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 constituido en ella. | 101 |
| 2.038/102, 29.03.95. | La jubilación no constituye causal de término de contrato de trabajo, salvo en el caso previsto en el artículo 17 de la Ley 17.671, no generando legalmente, en caso alguno, derecho a indemnización por años de servicio. | 103 |
| 2.052/103, 30.03.95. | No resulta obligatorio para la empresa Compañía de Servicios de Movilización... constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad respecto de los dependientes que se desempeñan en calidad de trabajadores portuarios permanentes. ... | 105 |
| ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. | | 107 |
| 1.- Ordenes de Servicio. | | |
| 03, 29.03.95. | Oficina de Capacitación Sobre procedimientos de Oficina de Capacitación. | 107 |
| 2.- Circulares. | | |
| 35, 27.03.95. | Depto. de Organizaciones Sindicales Informa sobre existencia de formulario Acta de Elección de Asociaciones de Funcionarios. | 108 |
| 36, 28.03.95. | Depto. de Fiscalización Informa sobre tareas en el ámbito de la Seguridad e Higiene y solicita información respecto a iniciativas en marcha. (Extracto). | 110 |

| | | |
|---|---|-----|
| 37, 28.03.95. | Directora Informa sobre acuerdos de la Dirección Nacional con la ANFUNTCH. | 111 |
| 39, 30.03.95. | Depto. de Fiscalización Rectifica código de Agencias del INP que se indican. | 112 |
| 41, 04.04.95. | Depto. de Negociación Colectiva Reitera obligación de informar conflictos colectivos ilegales o paros. | 113 |
| 42, 04.04.95. | Depto. de Fiscalización Sistema Computacional Juzgados del Trabajo de Santiago. | 113 |
| 43, 17.04.95. | Depto. de Fiscalización Imparte instrucciones sobre control pago de gratificaciones. | 114 |
| 44, 17.04.95. | Depto. de Fiscalización Imparte instrucciones respecto del trámite que se debe dar a los documentos despachados mediante Providencias. | 115 |
| SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS - Selección de Dictámenes | | 117 |
| 4.395, 07.12.94. | Los empresarios de la locomoción colectiva, cualquiera que sea la forma en que declaren en la Primera Categoría (en base a renta presunta o efectiva), tienen derecho al crédito por gastos de capacitación por las acciones de capacitación que realicen en su propio beneficio o en favor de sus trabajadores. | 117 |
| 4.476, 15.12.94. | Sobre determinación de la vida útil de bienes del Activo Fijo o Inmovilizado que han sido importados usados, para los efectos de acogerse al régimen de depreciación que establece el Art. 31, N° 5, de la Ley de la Renta. | 118 |
| 44, 03.01.95. | Los propietarios o usufructuarios de bienes raíces destinados al desarrollo de las actividades del contribuyente podrán rebajar -del monto del Impuesto de Primera Categoría- el Impuesto Territorial pagado por el período al cual corresponde la declaración de renta que se presenta, deducción que se efectúa debidamente actualizada en los términos que establece el Art. 20, N° 1, letra a), párrafo final. | 119 |

| | |
|--|-----|
| SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL - Selección de Dictámenes y Circulares. | 121 |
| 1.- Dictámenes | |
| 12.608, 16.11.94. Solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada aco- ge reclamación. | 121 |
| 13.045, 28.11.94. Licencias médicas, procedimiento alternativo de tramitación frente a dificultades con empleador o ex empleador en el trámite respectivo. | 122 |
| 13.104, 29.11.94. Por regla general, no procede enterar imposiciones en el antiguo sistema previsional cuando no existe vínculo de sub- ordinación o dependencia en la relación laboral. | 124 |
| 2.- Circulares | |
| 1.408, 18.04.95. Cotizaciones a efectuar durante períodos de incapacidad laboral. Aclara instrucciones impartidas mediante la Circular Nº 1.314, de 26 de noviembre de 1993. | 125 |
| ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES | 127 |
| DEL DIARIO OFICIAL | 128 |
| INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO | 129 |

