



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



REGLAMENTOS INTERNOS EN LA LEGISLACION LABORAL

Felipe Sáez Cartier (*)

El legislador laboral ha regulado prolijamente los alcances y el contenido de los distintos reglamentos internos existentes al interior de la empresa pero no ha tenido la misma actitud al momento de conceptualizarlos, es así como a lo largo de toda la legislación laboral no es posible encontrar una sola norma que los caracterice. Es por este motivo que la doctrina ha intentado algunas definiciones, a continuación transcribiremos dos de ellas:

Para Guido Macchiavello el reglamento interno "es el conjunto de reglas que dicta el empresario-empleador, en su establecimiento-empresa, para regular el comportamiento laboral y, aun, la conducta de sus trabajadores durante su permanencia en aquél, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo". (Macchiavello, Guido. "Derecho del Trabajo", Tomo I).

Para Santoro Passarelli, por su parte, "son las reglas que tienen por objeto regular la organización técnica y disciplinaria del trabajo en la empresa". (Santoro Passarelli, Francesco. "Nozioni di Diritto del Lavoro").

Estas definiciones sin duda alguna nos acercan a la conceptualización del reglamento interno, pero, para alcanzar mayores luces sobre su cabal alcance y contenido va a ser necesario que analicemos las fuentes de las cuales emana.

El reglamento interno encuentra su fuente u origen en los "poderes del empleador", estos constituyen uno de los elementos que especifican y caracterizan la posición del empleador en la relación laboral, además es en virtud de estos poderes que el empleador es titular de la facultad de reglamentar, dirigir, administrar e imponer orden y disciplina al interior de la empresa.

Los "poderes del empleador", de acuerdo a la doctrina, podemos clasificarlos en tres, a saber:

PODER DIRECTIVO: El ejercicio de este poder tiene por objeto establecer las normas en virtud de las cuales se va a organizar la actividad productiva en la empresa, a este poder del empleador los autores le reconocen las siguientes cuatro concreciones:

- Primero, le entrega al empleador la facultad de determinar la labor específica que le corresponde desarrollar al trabajador dentro de la empresa;
- Segundo, le entrega al empleador la facultad de determinar la manera, el lugar y en general las circunstancias en que el trabajador deberá desarrollar dicha labor;
- Tercero, le entrega al empleador la facultad de dirigir la inserción de la actividad desarrollada por el trabajador de manera coordinada con el trabajo de los demás trabajadores, y
- Cuarto, le entrega al empleador la facultad de adecuar la actividad desarrollada por el trabajador en el caso que sobrevengan circunstancias especiales, en la forma y oportunidad prevista en la ley.

(*) Egresado de Derecho de la Universidad de Chile, Ayudante de Derecho de la Universidad Central y funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

PODER REGLAMENTARIO: El ejercicio de este poder tiene por objeto establecer las normas en virtud de las cuales se va a regular el comportamiento personal de los trabajadores al interior de la empresa.

PODER DISCIPLINARIO: El ejercicio de este poder tiene por objeto concretar la subordinación de que es objeto el trabajador en la relación laboral, esto se realiza mediante la imposición de sanciones por parte del empleador.

El reglamento interno, tal como está regulado en nuestra legislación laboral, constituye (junto con las circulares, los memorándums y, en general, con cualquier orden sea ésta verbal o escrita), uno de los medios de expresión del poder directivo del empleador.

A continuación analizaremos someramente la regulación de los distintos reglamentos internos existentes en la ley, al efecto nos centraremos en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (Código del Trabajo); Reglamento Interno de los establecimientos educacionales (Leyes N°s. 19.070 y 19.410), y Reglamento Interno de Seguridad e Higiene (Ley N° 16.744 y D.S. N°s. 40 y 69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

A. CONTENIDO:

El artículo 154 del Código del Trabajo regula cual es el contenido mínimo de este reglamento al disponer que debe contener a lo menos las siguientes menciones:

- Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- Los descansos;
- Los diversos tipos de remuneraciones;
- El lugar, día y hora de pago;
- Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
- El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

Tal como es posible apreciar el contenido de este reglamento interno configura un verdadero estatuto de la organización del trabajo dentro de la empresa, constituyéndose, en la práctica, en el instrumento de mayor idoneidad y eficacia para que el empleador garantice el orden, la disciplina y la productividad. Desde el punto de vista del trabajador, ofrece la garantía de brindar la necesaria certeza respecto de los derechos y obligaciones que rigen su vida al interior de la empresa.

B. CONFECCION OBLIGATORIA:

El artículo 153 del Código del Trabajo dispone al efecto que las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Como se puede apreciar, la obligación de confeccionar el reglamento interno nace de la conjunción de una serie de elementos que deben concurrir de manera copulativa; a continuación analizaremos brevemente cada uno de ellos a la luz de la doctrina contenida en los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

DEBE TRATARSE DE UNA EMPRESA:

Al respecto podemos decir que la Dirección del Trabajo, al interpretar el artículo tercero del Código, se ha pronunciado de manera constante y uniforme señalando que existe una empresa cuando se verifica la existencia de los siguientes elementos:

- Una organización de personas y de medios materiales e inmateriales;
- Una organización bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;
- La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Las características precedentes permiten concluir que el concepto de empresa que ha fijado la Dirección del Trabajo, entre otros en los Oficios N°s. 6.986/327, de 25.11.94, 5.424/257, de 13.09.94 y 6.325/359, de 15.11.93, es amplio en lo que respecta a las finalidades que puede perseguir, en forma tal que, en este aspecto, comprende a toda organización, sean sus objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

DEBE SER COMERCIAL O INDUSTRIAL:

Una empresa puede ser considerada **industrial**, cuando realiza operaciones destinadas a obtener, transformar o transportar un determinado producto; en general aquí vamos a agrupar a todas las empresas productivas, estén éstas comprendidas en el giro pesquero, agrícola, minero, etc.

Respecto de las **empresas comerciales**, la Dirección del Trabajo en los Oficios N^{os}. 5.094/231, del 04.09.92, 3.067/84 de 24.04.84 y 2.494 de, 14.06.83, ha señalado que éstas son las que realizan "actos de comercio"; es decir, que en esta categoría vamos a considerar a todas aquellas empresas cuyos actos estén comprendidos en el artículo tercero del Código de Comercio, a saber:

- La compra o permuta de cosas muebles, hechas con el ánimo de venderlas, permutarlas o arrendarlas;
- La compra de un establecimiento de comercio;
- El arrendamiento de cosas muebles hecho con el ánimo de subarrendarlas;
- La comisión o mandato comercial;
- Las empresas de fábricas, manufacturas, almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés u otros establecimientos semejantes;
- Las empresas de transportes;
- Las empresas de espectáculos públicos;
- Las operaciones de banco, las de cambio y corretaje;
- Las operaciones de bolsa, y,
- Las empresas de construcción.

DEBEN OCUPAR UN NUMERO MINIMO DE TRABAJADORES:

El mínimo es de veinticinco trabajadores, esto tiene una limitación, cual es que para realizar este cálculo sólo se contabilizan los trabajadores permanentes de la empresa, de modo tal que si la empresa circunstancialmente se encuentra ocupando veinticinco o más trabajadores no necesariamente significa que esté obligada a confeccionar el reglamento.

Para realizar este cálculo la ley ha dispuesto que se considere el universo total de trabajadores de la empresa, sin importar que éstos se encuentren ubicados en distintos lugares geográficos o que presten sus servicios en diferentes secciones o fábricas dependientes de la misma.

C. CONFECCION DEL REGLAMENTO:

Siempre el empleador es el obligado a confeccionar el reglamento interno, lo cual es coincidente con el hecho de ser éste una emanación de los "poderes del empleador".

D. CONOCIMIENTO Y PUBLICIDAD:

El legislador ha dispuesto que el reglamento interno debe ser comunicado mediante la entrega de una copia a las organizaciones sindicales, al delegado del personal y a los comités paritarios que existan en la empresa, esta comunicación se realiza por medio de la entrega gratuita a cada trabajador de una copia impresa del reglamento y por la publicación del mismo en dos sitios visibles de las faenas.

E. ANTICIPACION:

Esta comunicación debe hacerse con treinta días de anticipación a la entrada en vigencia del reglamento o de sus modificaciones.

F. REMISION:

La ley ha establecido para el empleador la obligación de remitir una copia del reglamento interno tanto a la Dirección del Trabajo como al Servicio de Salud, esta remisión debe hacerse dentro de los cinco días siguientes a su entrada en vigencia.

G. OBJECIONES:

Tanto el Servicio de Salud como la Dirección del Trabajo pueden objetar de oficio las disposiciones de los reglamentos internos cuando contengan normas ilegales.

H. IMPUGNACIONES:

Las impugnaciones a los reglamentos internos pueden hacerla las organizaciones sindicales, el delegado del personal o, cualquier trabajador, cuando estimen que se ha incurrido en algún vicio o cuando el reglamento no se haya confeccionado.

I. ORGANISMO RESOLUTOR:

Los organismos encargados de resolver las objeciones son, según corresponda, la Inspección del Trabajo y el Servicio de Salud competente.

J. SANCIONES:

- **NATURALEZA:** Las sanciones aplicables a los trabajadores por las infracciones a las normas del reglamento interno sólo pueden consistir en multas o amonestaciones verbales o escritas.

En ningún caso pueden significar el término de la relación laboral del trabajador.

- **RECLAMACION:** Las multas son reclamables ante la Inspección del Trabajo competente.
- **DESTINO:** Los fondos que se recaudan por la aplicación de las multas deben ser destinados a incrementar los recursos de los servicios de bienestar que la empresa mantenga para los trabajadores o los que para el efecto mantengan las organizaciones sindicales, si en la empresa no existieren ni los unos ni los otros, los fondos se deben destinar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

K. PREMIOS:

En el Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se encuentra establecida la posibilidad de destinar a premios para los trabajadores los fondos recaudados por las multas.

L. INSPECCION:

La inspección de los reglamentos internos se centra, especialmente, en los siguientes aspectos:

- Verificación de la existencia efectiva de reglamentos internos dentro de la empresa, así como de su aplicación;
- Verificación del cumplimiento de la obligación de remisión del reglamento, y
- Verificación del cumplimiento de las normas de conocimiento y publicidad del reglamento, así como de la oportunidad en que se realizó.

La sanción aplicable al incumplimiento de alguno de estos aspectos consiste en la aplicación de una multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementadas en quince centésimas de unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado.

II. REGLAMENTO INTERNO DEL ESTATUTO DOCENTE

A. AMBITO DE APLICACION:

La Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificada por la Ley N° 19.410 publicada en el Diario Oficial de fecha 02.09.95, en sus artículos 41 y 56 impone la obligación de confeccionar un reglamento interno a los siguientes establecimientos educacionales:

- Establecimientos educacionales del sector municipal, y
- Establecimientos educacionales del sector particular subvencionado.

Los establecimientos educacionales del sector particular pagado fueron excluidos expresamente de esta obligación en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del mismo cuerpo legal.

B. CONTENIDO:

El contenido mínimo del reglamento interno para los establecimientos educacionales está constituido, de conformidad a lo señalado en los citados artículos 41 y 56 del Estatuto Docente, por:

- Las normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al consejo de profesores;
- Las normas técnico-administrativas sobre la estructura y el funcionamiento general del establecimiento, y
- Las normas de prevención de riesgos, de higiene y seguridad.

C. CONOCIMIENTO Y PUBLICIDAD:

1.- Establecimiento educacional del sector municipal:

- Debe ser puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación respectiva.
- De conformidad con lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 32, de 24.12.91, procedería también ponerse en conocimiento del Ministerio de Salud, atendida la naturaleza de las normas relativas a la prevención de riesgos, de higiene y seguridad.

- La misma orden de servicio señala que además debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, alumnos, padres y apoderados, ya que todos éstos forman parte de la comunidad escolar.

2.- Establecimientos particulares subvencionados:

El reglamento debe ponerse en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, en un plazo de 60 días.

En relación con esto, la Dirección del Trabajo mediante la Orden de Servicio N° 28, de 04.12.91, ha señalado que sólo procedería poner el reglamento en conocimiento de la misma en el evento que contenga normas de naturaleza laboral, las cuales no son obligatorias para estos establecimientos en virtud del Estatuto Docente, sino que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Debemos agregar que el Código regula supletoriamente la relación laboral del personal de que se trata sólo en el caso que puedan ser calificados como empresas comerciales.

III. REGLAMENTO INTERNO DE LA LEY N° 16.744 Y D.S. N° 40, de 1969

A. CONTENIDO:

De acuerdo al artículo 16 del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el reglamento interno deberá contener como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados, respectivamente, a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

PREAMBULO:

En el preámbulo se debe señalar el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67, y terminar con un llamado a la cooperación.

Por su parte, el artículo 67 de la Ley N° 16.744 dispone que 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 hayan 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 (artículos 153 y ss).

DISPOSICIONES GENERALES:

En el capítulo sobre disposiciones generales se pueden incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal sean preocupaciones o posteriores; los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los comités paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

OBLIGACIONES:

El capítulo sobre obligaciones debe comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones sean de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operación de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la prevención contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes, la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

PROHIBICIONES:

En el capítulo sobre prohibiciones se deben enumerar aquellos actos que no se permitirán al personal por envolver riesgos contra sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinaria o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

En este mismo capítulo se mencionarán todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

SANCIONES:

El reglamento debe contemplar sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se haya comprobado que un accidente se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones establecidos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será determinada por el comité paritario de higiene y seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no estén obligadas a contar con un comité paritario no regirá la disposición precedente.

B. RECLAMOS:

Se deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecidos por la Ley N° 16.744 y por su reglamento.

C. OBLIGACION DE CONFECCION:

El artículo 14 del D.S. N° 40, de 1969, del Trabajo, dispone que toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores.

Esta obligación es amplísima abarcando a "toda empresa y entidad" sin limitación de ninguna especie, por lo cual, teniendo presente la doctrina de la Dirección del Trabajo, debemos llegar a la conclusión que este reglamento deben confeccionarlo todas las organizaciones de medios personales, sean estos materiales o inmateriales, que se encuentren ordenados bajo una dirección y que estén dotados de una individualidad legal determinada, sea que persiga fines económicos, sociales, benéficos, etc.

D. APROBACION DEL REGLAMENTO INTERNO:

Tanto el reglamento como sus posteriores modificaciones no requerirán la aprobación previa del Servicio de Salud competente, pero éste podrá revisar su texto e introducir modificaciones cuando lo estime conveniente.

E. CONOCIMIENTO Y PUBLICIDAD:

La empresa o entidad deberá entregar un ejemplar gratuito a cada trabajador.

El reglamento además debe ser sometido a la consideración del comité paritario de higiene y seguridad con quince días de anticipación a la fecha en que empieza a regir.

Si en la empresa no existe comité paritario el reglamento se debe poner en conocimiento del personal con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar de trabajo.

F. OBSERVACIONES:

Dentro del mismo plazo anterior el comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al reglamento, el que se entenderá modificado en lo pertinente.

G. ORGANISMO RESOLUTOR:

En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamo de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Regional de Salud respectivo.

H. VIGENCIA:

El reglamento tendrá una vigencia de un año pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención, del comité paritario o, a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

I. INSPECCION:

Sin perjuicio de la competencia de la Dirección del Trabajo y del Servicio Nacional de Geología y Minería, le corresponde a los Servicios Regionales de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen (*).

J. SANCIONES:

El incumplimiento de las obligaciones será sancionado por el Servicio de Salud que corresponda de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario.

Los Servicios de Salud están facultados además 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.

(*) Nota del Editor: En el Boletín N°s. 73-74, pág. 25, se incluyó el Mensaje de S.E. el Presidente de la República que inició Proyecto de Ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Departamento Jurídico

P.1.- ¿Qué es el contrato de trabajo?

R.1.- 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.

Si, además de la remuneración, los servicios personales se prestan bajo dependencia y subordinación del empleador, la ley presume que existe contrato de trabajo.

Existe subordinación y dependencia si el trabajador está obligado a asistir al lugar de trabajo, cumplir un horario determinado, acatar las instrucciones impartidas por el empleador y someterse al control jerárquico de la empresa.

Contrato colectivo de trabajo es aquél celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

P.2.- ¿Cuándo empieza a regir un contrato de trabajo?

R.2.- El contrato individual de trabajo empieza a regir y produce todos sus efectos, aunque no conste por escrito, desde el momento de la prestación de los servicios si no se hubiere fijado una fecha para su iniciación.

P.3.- ¿Es obligación poner por escrito el contrato de trabajo?

R.3.- El contrato de trabajo debe constar por escrito, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

P.4.- ¿Cuál es el plazo para escriturar un contrato de trabajo?

R.4.- El contrato de trabajo debe hacerse constar por escrito dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días. Si el empleador no hiciera constar por escrito el contrato en los plazos indicados será sancionado con multa a beneficio fiscal.

P.5.- ¿Qué estipulaciones debe contener el contrato de trabajo?

R.5.- El contrato de trabajo debe contener necesariamente, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.

- Determinación de la naturaleza de los servicios, del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo. Para tales efectos debe considerarse que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales, la que podrá distribuirse en no más de 6 ni en menos de 5 días, pero si en la empresa respectiva existiere el sistema de trabajo por turno, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de las jornadas especiales autorizadas por el Director del Trabajo.

- Plazo del contrato. Para estos efectos, debe especificarse si se trata de un contrato indefinido, por obra o faena o si es de plazo fijo, en cuyo caso no puede ser superior a 1 año, salvo si se trata de profesionales y técnicos con título reconocido por el Estado, que puede pactarse hasta por dos años.

La segunda renovación de un contrato de plazo fijo y la continuación de la prestación de los servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

- Demás pactos que acordaren las partes, como el pago de indemnización por años de servicio a todo evento y forma de calcular su monto, valor de las horas extraordinarias y determinación de su cálculo, etc.

P.6.- ¿Quién representa al empleador?

R.6.- Se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

P.7.- ¿Termina el contrato cuando se vende la empresa?

R.7.- Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no pueden alterar los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, los cuales mantienen su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

P.8.- ¿Se puede modificar o cambiar el contrato de trabajo?

R.8.- El contrato de trabajo sólo puede modificarse expresa o tácitamente mediante un acuerdo entre el trabajador y el empleador. En todo caso, la ley exige que las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y sean firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un documento anexo.

Por lo anterior, el empleador no puede modificar el contrato sin el acuerdo del trabajador.

P.9.- ¿Puede el empleador alterar la naturaleza de los servicios, sitio o recinto donde se prestan, y la distribución de la jornada de trabajo?

R.9.- El empleador puede alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto donde deban prestarse, siempre que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Asimismo, puede el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, sólo para anticipar o postergar la hora de ingreso al trabajo, cuando concurren las circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado por estas medidas puede reclamar ante el Inspector del Trabajo en el plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia de la alteración de los servicios o recinto o desde el aviso de la alteración de la jornada.

P.10.- ¿Qué significado tiene y cuál es la eficacia de una "cláusula tácita"?

R.10.- La cláusula tácita es el acuerdo no escrito (tácito) entre el empleador y el trabajador que se incorpora al contrato con el mismo valor y eficacia de las cláusulas escritas y que se entiende formado por la aceptación pura, simple y oportuna de la oferta del proponente, puesto que el contrato de trabajo es consensual, como por ejemplo, cuando se otorga un beneficio que no estaba estipulado en el contrato y que la otra parte lo percibe en señal de aceptación.

P.11.- ¿Qué es la regla de la conducta?

R.11.- La regla de la conducta es la manifestación de la voluntad del empleador y del trabajador, o de uno de ellos con la aprobación del otro, para cumplir el contrato según la aplicación práctica que hacen de alguna o algunas de sus estipulaciones, como por ejemplo, cuando se ha pactado en el contrato distribuir la jornada de trabajo en seis días y, en la práctica, la misma se cumple en cinco días.

**TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO
Indemnización por término de contrato**

Departamento Jurídico

P.1.- ¿Cómo termina un contrato de trabajo?

R.1.- El Código del Trabajo establece precisamente las causales por las cuales puede ponerse término al contrato de trabajo, las consecuencias jurídicas que de ellos se derivan y las acciones que las partes tienen para impugnar las causales invocadas para su terminación.

P.2.- ¿Qué clase de causales existen?

R.2.- a) Hay causales de terminación del contrato de trabajo cuyos hechos que los constituyen no son imputables al empleador ni al trabajador, y son:

- el mutuo acuerdo de las partes.
- renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- muerte del trabajador.
- vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- caso fortuito o fuerza mayor.

b) Hay causales que corresponden a conductas que atentan en contra de la buena marcha de la empresa y de los bienes de ésta, que pueden ser cometidos por el empleador o el trabajador, en su caso, y son:

- falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- ausentismo del trabajador sin causas justificadas durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de 3 días durante igual período de tiempo.
- abandono del trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente; y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas.
- acciones que afecten a la seguridad o al funcionamiento de la empresa, a la seguridad, salud o actividad de los trabajadores.
- perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Todas estas causales *no dan derecho* al pago de indemnización por término de contrato, salvo que, por acuerdo entre empleador y trabajador, proceda su pago.

c) Por otra parte, 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, baja 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.

d) Por último, en el caso de gerentes, agentes o apoderados que tengan facultad de representar al empleador, y de trabajadores de casa particular el contrato de trabajo podrá terminar, además, por desahucio escrito del empleador el que deberá darse con

30 días de anticipación a lo menos, anticipación que no se exigirá cuando el empleador pague al trabajador al momento de la terminación, una indemnización equivalente a la última remuneración devengada.

Las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicios y desahucio, dan lugar al pago de las indemnizaciones por términos de contrato por los montos y en las condiciones que la ley señala.

P.3.- ¿Cuáles son las indemnizaciones por término de contrato?

R.3.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y por desahucio escrito, deberá pagar al trabajador al momento de la terminación:

- a) *indemnización convencional*: que es la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuera de un monto superior a la legal.
- b) *indemnización legal*: es aquella indemnización que establece la ley y que rige a falta de estipulación o cuando ésta contempla una indemnización de un monto inferior a la legal, y que es equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al empleador, indemnización que tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración.

Los trabajadores con contrato vigente al 1º.12.90 y que hubieren sido contratados antes del 14.08.91, tienen derecho a una indemnización sin ese tope.

- c) *indemnización sustitutiva del aviso previo*: es una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada, que procede cuando el empleador que ha puesto término al contrato por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio escrito, no ha dado el aviso a lo menos con 30 días de anticipación.
- d) *indemnización de trabajadores de casa particular*: tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento financiada con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible. El monto final de esta indemnización se determina por los aportes acumulados en el período respectivo (con total de 11 años), más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

P.4.- ¿Cuál es la última remuneración mensual devengada?

R.4.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones señaladas en las letras b) y c) precedentes, la última remuneración mensual comprenderá *toda cantidad* que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, 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.

Si la remuneración es variable, la indemnización se calcula sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

P.5.- ¿En qué consiste el aviso previo de la terminación del contrato?

R.5.- Cuando el contrato de trabajo termina por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio escrito del empleador, éste deberá comunicarlo por escrito al trabajador, con una anticipación de 30 días a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, en el que se consignará el monto de las indemnizaciones a pagarse constituyendo una oferta irrevocable de pago.

P.6.- ¿Qué puede hacer el trabajador cuando es el empleador quien da motivo para la terminación del contrato?

R.6.- Si la terminación del contrato de trabajo es imputable al empleador por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente comprobada, acciones, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos, o al perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias o herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías, o por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones señaladas, aumentadas en un 20% y hasta en un 50%, respectivamente, según la causal de terminación.

P.7.- ¿Qué es el finiquito?

R.7.- El finiquito es una declaración del empleador y el trabajador que debe constar por escrito, mediante la cual al término del contrato, dejan expresa constancia de los pagos realizados y percibidos, en su caso, de las obligaciones que estuvieren pendientes, fecha y causal de terminación del contrato.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante el notario público o el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna, o el secretario municipal correspondiente, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

P.8.- ¿Cuál es la eficacia del finiquito?

R.8.- Si el finiquito no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado de personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, *no podrá ser invocado por el empleador.*

Pero si el finiquito es ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante los otros funcionarios más arriba señalados, además de poder ser invocado válidamente por el empleador, da fe de los dichos que en él se contienen respecto de los otorgantes (empleador y trabajador), y constituye un título con mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren reconocido en él, lo que permite al trabajador demandar en juicio directamente los pagos correspondientes sin necesidad de tener que acreditar previamente la existencia de la obligación respectiva.

MODIFICA NORMAS QUE INDICA DEL CODIGO DEL TRABAJO Y ARTICULO 9º DE LA LEY Nº 17.322 (*)

LEY NÚM. 19.447

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º. Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1.- Modifícase el artículo 168, en la siguiente forma:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

"El plazo contemplado en el inciso anterior se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.", y

b) Sustitúyese en el inciso segundo, que pasa a ser inciso tercero, la expresión "inciso anterior" por "inciso primero".

2.- Agrégase, en el artículo 170, a continuación del punto final (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 168."

3.- Sustitúyense, en la letra e) del artículo 420, la conjunción "y" y la coma(,) que le antecede, por un punto y coma (;), e intercálase a continuación de ésta, la siguiente letra f), nueva, pasando la actual letra f) a ser letra g):

"f) Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley Nº 16.744, y".

4.- Intercálase, a continuación del artículo 428, el siguiente artículo 428 bis, nuevo:

"Artículo 428 bis.- Corresponderá al secretario letrado de los Juzgados del Trabajo tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, de que deban conocer estos Tribunales. Al efecto, deberán dictar todas las resoluciones que procedan hasta que la causa quede en estado de fallo, incluyendo las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación. Corresponderá al juez letrado dictar las sentencias definitivas y las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 08.02.96.

El juez, en todo caso, podrá siempre intervenir en dichos procedimientos cuando lo estime necesario.

Las resoluciones que dicte el secretario del tribunal en conformidad a las facultades que le otorga el inciso primero, serán autorizadas por el oficial primero del tribunal o quien ejerza sus funciones."

5.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 430, por los siguientes:

"En los lugares y recintos de libre acceso público, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado. En los juicios ejecutivos, no podrá efectuarse el requerimiento de pago en público y, de haberse notificado la demanda en un lugar o recinto de libre acceso público, se estará a lo establecido en el N° 1 del artículo 443 del Código de Procedimiento Civil.

Además, la notificación podrá hacerse en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado o en el lugar donde éste ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en cualquier recinto privado en que éste se encuentre y al cual se permita el libre acceso del ministro de fe.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente. Los plazos se aumentarán en la forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

Igualmente, son lugares hábiles para practicar la notificación el oficio del secretario, la casa que sirva para despacho del tribunal y la oficina o despacho del ministro de fe que practique la notificación. Los jueces no podrán, sin embargo, ser notificados en el local en que desempeñan sus funciones."

6.- Reemplázase el artículo 431, por el siguiente:

"Artículo 431.- Si buscada en dos días distintos en su habitación, o en el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, no es habida la persona a quien debe notificarse, se acreditará que ella se encuentra en el lugar del juicio y cual es su morada o lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo, bastando para comprobar estas circunstancias la debida certificación del ministro de fe.

Establecidos ambos hechos, el tribunal ordenará que la notificación se haga entregando las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 430 a cualquiera persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona que se va a notificar ejerce su industria, profesión o empleo. Si nadie hay allí, o si por cualquier otra causa no es posible entregar dichas copias a las personas que se encuentren en esos lugares, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce en ella y de las resoluciones que se notifican. En caso que la morada o el lugar donde pernocta o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio o recinto, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia. El ministro de fe dará aviso de esta notificación, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará al caso de notificación contemplado en el artículo 432."

7.- Intercálase, en el inciso primero del artículo 434, entre la palabra "instancia" y la conjunción "y", la siguiente frase precedida de una coma (,): "la resolución que recibe la causa a prueba".

8.- Suprímese el inciso final del artículo 435.

9.- Modifícase el artículo 442, en la siguiente forma:

a) Sustitúyese, en su inciso primero, la coma (,) que figura entre las palabras "prueba" y "fijará" por la conjunción "y", y elimínase la frase final "y resolverá sobre las diligencias de prueba que hubiesen solicitado las partes", y

b) Reemplázase, en su inciso final, la expresión "por el estado diario", por los vocablos "por cédula".

10.- Modifícase el artículo 443, en la siguiente forma:

a) Sustitúyese su inciso tercero, por el siguiente:

"De igual manera, en el mismo escrito deberá solicitarse la absolucón de posiciones, y acompañarse o solicitarse la exhibición de toda la prueba documental que no se hubiese presentado con anterioridad.", y

b) Agrégase el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"La remisión de oficios, informes de peritos y la inspección personal del juez, podrán solicitarse en el escrito a que se refieren los incisos anteriores o en la audiencia de prueba, a elección de la parte interesada.".

11.- Modifícase el artículo 444, en la siguiente forma:

a) Agrégase, en su inciso tercero, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "La prueba documental a que se refiere este inciso es la ordenada exhibir de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 443.", y

b) Reemplázase su inciso cuarto, por el siguiente: "Siempre que no alcanzare a rendirse la prueba el día fijado para la audiencia, el tribunal continuará recibéndola al día siguiente hábil, y si ello no fuere posible en los días hábiles más próximos hasta su conclusión.".

12.- Reemplázase el artículo 448, por el siguiente:

"Artículo 448.- El Tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios, cuando se trate de requerir información objetiva sobre los hechos materia del juicio y se solicite respecto de autoridades públicas o representantes de instituciones o empresas públicas o privadas. El oficio deberá señalar específicamente el o los hechos sobre los cuales se pide el informe.

Tratándose de solicitudes de oficios a las que acceda el Tribunal, éste deberá disponer su despacho inmediato a las personas o entidades públicas o privadas requeridas, quienes estarán obligadas a evacuar la respuesta dentro del plazo que al efecto fije el Tribunal, el que en todo caso no podrá exceder de 30 días. A petición de la parte que lo solicita o de la persona o entidad requerida, el plazo para evacuar el oficio podrá ser ampliado por el Tribunal cuando existan antecedentes fundados que lo aconsejen. Si vencido el término indicado el oficio no hubiere sido evacuado, el tribunal fijará un plazo de cinco días para su entrega, bajo apercibimiento de arresto.

El mismo plazo, la posibilidad de su ampliación y el apercibimiento indicados en el inciso anterior regirán para los peritos, en relación a sus informes, desde la aceptación de su cometido."

13.- Agrégase, en el artículo 480, el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo y tercero, suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios."

Artículo 2º. Modifícase el artículo 9º de la Ley N° 17.322, en la siguiente forma:

- a) Elimínanse, en su inciso primero, las expresiones "y del trabajo" y "o del trabajo";
- b) Reemplázase, en su inciso segundo, la frase "en los juicios civiles o del trabajo en que", por la siguiente: "cuando en un juicio civil", y
- c) Agrégase el siguiente inciso tercero, nuevo:

"En todo caso, en los juicios del trabajo en que una institución de previsión actúe como demandante, será juez competente para conocer de estas causas, el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del actor."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 30 de enero de 1996.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Guillermo Pérez Vega, Subsecretario del Trabajo.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que modifica normas contenidas en los Libros II y V del Código del Trabajo y el artículo 9º de la Ley N° 17.322, sobre cobranzas judicial de imposiciones, con el objeto de agilizar el procedimiento en las causas laborales.

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de la constitucionalidad de los artículos 1º -Nºs. 3 y 4- y 2º, y que por sentencia de 22 de enero de 1996, los declaró constitucionales.

Santiago, enero 23 de 1996. Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PROMULGA CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

Ministerio de Relaciones Exteriores

Núm 1.313.- Santiago, 03 de octubre de 1995.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 32, N°17, y 50, N°1) de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 16 de octubre de 1993 se suscribió en Santiago, Chile, el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Federativa del Brasil.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 710, de 12 de julio de 1995 de la Honorable Cámara de Diputados.

Que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el número dos del artículo 25 del mencionado Convenio.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio de Seguridad Social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República Federativa del Brasil, suscrito el 16 de octubre de 1993; cúmplase y llévese a efecto como Ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese - EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Miguel Insulza, Ministro de Relaciones Exteriores.- Guillermo Pérez Vega, Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante.

Lo que transcribo a US, para su conocimiento.- Gabriel Zepeda Z., Director General Administrativo, Subrogante.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE CHILE Y EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

El Gobierno de la República de Chile y El Gobierno de la República Federativa del Brasil, en adelante, las Partes Contratantes;

Deseosos de establecer normas que regulen las relaciones entre los dos países, en materia de Seguridad Social:

Resuelven celebrar un Convenio de Seguridad Social en los términos siguientes:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º

- 1.- Los términos que se enumeran a continuación tienen a efectos de la aplicación del convenio el siguiente significado:
- a) "Autoridad Competente", es la entidad máxima Seguridad Social en cada una de las Partes Contratantes.
 - b) "Entidad Gestora", es la institución competente para otorgar los beneficios que Concede el Convenio.
 - c) "Organismo de Enlace", es el encargado de la coordinación para la aplicación del Convenio entre las instituciones competentes, como también de la información del interesado de los derechos y obligaciones derivados del mismo.
 - d) "Trabajador", toda persona que como consecuencia de realizar o haber realizado una actividad por cuenta propia o ajena está o ha estado sujeta a la legislación señalada en el artículo 2º.
 - e) "Período de seguro", todo período definido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dicha legislación como equivalente a un período de seguro.
 - f) "Beneficiario", persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se conceden las prestaciones.
 - g) "Prestaciones pecuniarias", cualquier presentación, en efectivo, pensión, renta, subsidio o indemnización previstos por las legislaciones mencionadas en el artículo 2º incluido todo complemento, suplemento o revalorización.
 - h) "Asistencia Médica", la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud en los caso de enfermedad común o profesional, accidente cualquiera que sea su causa, embarazo, parto y puerperio.
- 2.- Los demás términos o expresiones utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplica.

ARTICULO 2º

El presente Convenio será aplicado:

- A) en Chile:
- a las disposiciones legales que se refieren:
 - a) al Nuevo Sistema de Pensiones de vejez, invalidez, y sobrevivencia, basado en la capitalización, individual y al régimen de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, administrado por el Instituto de Normalización Previsional (INP);
 - b) al régimen general de prestaciones de salud incluidos los subsidios por incapacidad laboral y maternal, y
 - c) al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- B) en Brasil:
a la legislación del Régimen General de la Seguridad Social en lo que se refiere a:
- a) Asistencia médica, farmacéutica y odontológica, ambulatoria y hospitalaria.
 - b) Incapacidad laboral temporal.
 - c) Invalidez.
 - d) Vejez.
 - e) Muerte.
 - f) Natalidad.
 - g) Accidente del Trabajo y Enfermedad Profesional.
 - h) Asignación Familiar.

ARTICULO 3º

El presente Convenio se aplicará, por las entidades de Seguridad Social de las Partes Contratantes, conforme se disponga en los Acuerdos Administrativo que deberán complementarlo.

ARTICULO 4º

- 1.- El presente Convenio se aplicará, igualmente, tanto a los trabajadores chilenos en Brasil como a los trabajadores brasileños en Chile, los cuales tendrán los mismos derechos y las mismas obligaciones de los nacionales de la Parte Contratante en cuyo territorio residen.
- 2.- También el presente Convenio se aplicará a los trabajadores de cualquiera otra nacionalidad que presten o hayan prestado servicios en Brasil o Chile, cuando residan en el territorio de una de las Partes Contratantes.

ARTICULO 5º

- 1.- Los trabajadores que presten servicios en uno de los territorios de una de las Partes Contratantes estarán afectos a las normas de Seguridad Social vigentes en el territorio de la Parte Contratante en el cual desempeñen esos servicios.
- 2.- El principio establecido en el párrafo anterior tendrá las siguientes excepciones:
 - a) El trabajador de una empresa con sede en el territorio de una de las Partes Contratantes que fuere enviado al territorio de la Otra por un período limitado, continuará sujeto a la legislación de la Parte Contratante de origen, por el plazo de veinticuatro (24) meses. Esa situación podrá ser mantenida por un plazo máximo de cinco años. Las Autoridades Competentes de las Partes Contratantes podrán establecer, de común acuerdo, excepciones a lo dispuesto anteriormente para determinadas categorías o grupos de trabajadores, cuando así lo aconseje el interés de éstos,
 - b) El personal de vuelo de las empresas de transporte aéreo y el personal de tránsito de las empresas de transporte terrestre, continuarán exclusivamente sujetos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio tiene la sede la empresa respectiva,

- c) Los miembros de la tripulación de navío bajo bandera de una de las Partes Contratantes estarán sujetos a la legislación de la misma Parte. Cualquiera otra persona que el navío emplee en tareas de carga y descarga, reparación y vigilancia, cuando esté en el puerto, estará sujeta a la legislación de la Parte bajo cuya jurisdicción se encuentre el navío, y
- d) Los miembros de las representaciones diplomáticas y consulares, organismos internacionales y demás funcionarios y empleados de esas representaciones como también sus empleados domésticos, en lo referente a la Seguridad Social, se regirán por la legislación, tratados y convenios que les sean aplicables.

ARTICULO 6º

- 1.- El derecho ya adquirido a las prestaciones pecuniarias a que se aplica el presente Convenio, se conservará integralmente ante la Entidad Gestora de la Parte Contratante de origen, en los términos de su propia legislación, cuando el trabajador se traslade en carácter definitivo o temporal hacia el territorio de la otra Parte Contratante.
- 2.- Los derechos en etapa de adquisición se regirán por la legislación de la Parte Contratante ante el cual se hagan valer.
- 3.- El trabajador que en razón de traslado de una Parte Contratante a otra hubiere tenido suspendidas las prestaciones a que aplica el presente Convenio, podrá, a solicitud, volver a percibir las, sin perjuicio de las normas vigentes en las Partes Contratantes sobre caducidad y prescripción de los derechos referentes a la Seguridad Social.

CAPITULO II

DISPOSICIONES SOBRE ASISTENCIA MEDICA Y PENSIONES

ARTICULO 7º

- 1.- La asistencia médica, farmacéutica y odontológica por afecciones comunes y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las atenciones de emergencia, cualquiera sea la causa, le será prestada a toda persona incluida en la Seguridad Social de una de las Partes Contratantes, cuando se traslade hacia el territorio de la otra Parte Contratante, ya sea en forma temporal o definitiva, una vez que la Entidad Gestora de la Parte Contratante de origen reconozca el derecho y autorice la prestación.
- 2.- La extensión y la forma de la asistencia médica prevista en el Párrafo 1º serán determinadas conforme a la legislación de la Parte Contratante en que ella se otorgue.
- 3.- La atención de salud en Chile se otorgará a los trabajadores de Brasil amparados por este Convenio, a través de la Modalidad de Atención Institucional en los establecimientos y con los recursos del Sistema Nacional de Servicios de Salud. En Brasil, la atención que se otorgue al trabajador de Chile será la consignada por el Sistema Unico de Salud vigente, comprendiendo los diversos grados de asistencia con los recursos terapéuticos disponibles en el local de atención.
- 4.- Los gastos relativos a la asistencia prestada correrán por cuenta de la Entidad Gestora respectiva de la Parte Contratante en que ella se otorgue.

ARTICULO 8º

- 1.- Los períodos de servicios cumplidos en los territorios de ambas Partes Contratantes podrán, siempre que no sean simultáneos, ser considerados para la concesión de las prestaciones relativas a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia como también las otras prestaciones pecuniarias, por cálculo prorata temporis, en la forma y condiciones que serán establecidas por el Acuerdo Administrativo a que se refiere el artículo 27 de este Convenio.
- 2.- El cómputo de esos períodos se regirá por la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio hayan sido prestados los servicios respectivos.

ARTICULO 9º

- 1.- Cada Entidad Gestora determinará, de acuerdo con su propia legislación y en base al total de los períodos cumplidos en los territorios de ambas Partes Contratantes, si el interesado reúne las condiciones necesarias para la concesión de la prestación.
- 2.- En caso afirmativo, determinará el valor de la prestación como si todos los períodos hubiesen sido cumplidos conforme a su propia legislación y calculará la parte de su cargo como la proporción existente entre los períodos cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos de seguro acreditados en ambas Partes.
- 3.- Cuando la suma de las prestaciones que corresponda pagar por las Entidades Gestoras de las Partes Contratantes, no alcanzare el mínimo vigente fijado en la Parte Contratante en el que resida el interesado al tiempo de presentar su solicitud, la diferencia faltante para completar dicho mínimo, será de cargo de la Entidad Gestora de la Parte Contratante de residencia del trabajador.
- 4.- Si sólo en una de las Partes Contratantes el interesado cumple con los requisitos para tener derecho al beneficio, considerando los períodos computables en la otra Parte Contratante y en esta última no le asiste derecho a beneficio alguno, corresponderá a la primera asumir una prestación de un valor al menos igual a la mínima vigente de acuerdo a su legislación.

ARTICULO 10

Quando el trabajador, considerados los períodos de servicios cumplidos en el territorio de ambas Partes Contratantes, no cumplieren simultáneamente, las condiciones exigidas en las legislaciones de las dos Partes Contratantes, su derecho será determinado en los términos de cada legislación, en la medida en que se vayan cumpliendo esas condiciones.

ARTICULO 11

El interesado podrá optar por el reconocimiento de sus derechos en los términos del artículo 8º, o por ejercitarlos separadamente, de acuerdo con la legislación de una de las Partes Contratantes, independientemente de los períodos cumplidos en la otra.

ARTICULO 12

- 1.- Los períodos de servicios cumplidos antes del inicio de la vigencia del presente Convenio serán considerados para los efectos de la aplicación del mismo.
- 2.- Lo dispuesto en este artículo no afecta la aplicación de las normas sobre prescripción o caducidad vigentes en cada Parte Contratante.

ARTICULO 13

- 1.- El trabajador que haya completado en el territorio de la Parte Contratante de origen los requisitos necesarios para la concesión de subsidio por enfermedad y del subsidio por reposo maternal, tendrá asegurado, en el caso de no encontrarse afiliado a la legislación de la Parte Contratante de acogida, el derecho a esos subsidios en las condiciones establecidas por la legislación de la Parte Contratante de origen y a cargo de ésta.
- 2.- Cuando el trabajador ya estuviere afecto a la Seguridad Social de la Parte Contratante de acogida, ese derecho será reconocido si el período de carencia fuere cubierto por la suma de los períodos de servicios. En este caso, las prestaciones corresponderán a la Parte Contratante de acogida y según su legislación.
- 3.- En ningún caso se reconocerá el derecho a percibir subsidio por reposo maternal, en ambas Partes Contratantes, como resultado del mismo evento.

CAPITULO III

DISPOSICIONES ESPECIALES PARA SISTEMAS DE PENSIONES DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL

ARTICULO 14

Las normas del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores afiliados a Sistemas de Pensiones de Capitalización Individual, en los términos establecidos en los artículos siguientes, para los efectos de la obtención de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.

ARTICULO 15

- 1.- Los trabajadores que se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones en Chile y se pensionen en dicho país, financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual.
- 2.- Cuando el saldo acumulado fuere insuficiente para financiar en Chile pensiones de un monto al menos igual al monto de la pensión mínima, estos trabajadores tendrán derecho a la totalización de los períodos computables en virtud de las disposiciones legales de cada una de las Partes Contratantes, para acceder a la Garantía Estatal de pensiones mínimas de vejez o de invalidez. Los beneficiarios de pensión de sobrevivencia tendrán el mismo derecho a la totalización de los períodos del causante para acceder a la Garantía Estatal por pensiones mínimas de sobrevivencia.
- 3.- En la situación contemplada en el párrafo anterior la Entidad Gestora determinará el valor de la prestación, como si todos los períodos de seguro hubieren sido cumplidos conforme a su propia legislación y para efectos del pago del beneficio, calculará la parte a su cargo como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos de seguro computables en ambas Partes Contratantes, a menos que el trabajador no tenga derecho a pensión en Brasil, en cuyo caso se pagará la pensión mínima vigente de acuerdo a la legislación chilena.

- 4.- Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que les asiste a los trabajadores a que se refiere este artículo de totalizar los períodos computables en virtud de las disposiciones legales de cada una de las Partes Contratantes, para acceder a los beneficios de pensión en Brasil.
- 5.- Cuando el trabajador no tenga fondos suficientes en su cuenta de capitalización individual, sólo podrá acceder a la Garantía Estatal de pensión mínima de vejez e invalidez, siempre que reuniendo los requisitos respectivos, registre en Chile, a lo menos, cinco (5) años de cotizaciones en caso de vejez y dos (2) años en caso de invalidez. También tendrán derecho a acceder a la Garantía Estatal los beneficiarios de pensión de sobrevivencia, cuando el causante que falleciere activo tuviere registrado dos (2) años de cotizaciones en Chile a la fecha del siniestro.
- 6.- Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las disposiciones legales chilenas para pensionarse anticipadamente, se considerarán como pensionados de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación brasileña.

ARTICULO 16

- 1.- Los trabajadores que se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones en Chile y se pensionen en Brasil, tendrán derecho a totalización de los períodos computables en virtud de las disposiciones legales de cada una de las Partes Contratantes, a fin de ejercer su derecho a pensión de conformidad a la legislación brasileña. El mismo derecho tendrán sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de los derechos previsionales que tales trabajadores puedan impetrar en Chile con los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual y de acuerdo a la legislación chilena.
- 2.- Cuando estos trabajadores no tengan derecho a pensión de acuerdo a la legislación chilena o teniendo derecho a dicho beneficio hubieren agotado los fondos de su cuenta de capitalización individual destinados a su financiamiento, la pensión que obtengan de acuerdo a la legislación brasileña será de un monto equivalente al de la pensión mínima vigente en ese país, siempre que reúnan los requisitos para ello.

ARTICULO 17

La determinación de la procedencia y monto de la pensión que corresponda se efectuará de acuerdo a la legislación vigente en el territorio de la Parte Contratante otorgante de la misma, salvo que el presente Convenio disponga de otro modo.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 18

- 1.- Las Entidades Gestoras de las Partes Contratantes pagarán las prestaciones pecuniarias en moneda de su mismo país.
- 2.- Las transferencias de dinero efectivo para el pago de prestaciones se efectuarán conforme fuere acordado entre las Partes Contratantes.

ARTICULO 19

- 1.- Los exámenes médicos solicitados por la Entidad Gestora de una Parte Contratante, con relación a asegurados que se encuentren en el territorio de la otra Parte Contratante, serán llevados a efecto por la Entidad Gestora de esta última.
- 2.- Cuando se solicite el beneficio de pensión de invalidez, la evaluación de la incapacidad será efectuada por el organismo pertinente de la Parte Contratante del requerimiento. Los antecedentes de dicha evaluación servirán de base para el pronunciamiento que deba efectuar la otra Parte Contratante, aceptando o rechazando la solicitud del beneficio.

ARTICULO 20

- 1.- Las representaciones pecuniarias concedidas de acuerdo con el régimen de una o de ambas Partes Contratantes, no serán objeto de reducción, suspensión o extinción exclusivamente por el hecho de residir el beneficiario en el territorio de la otra Parte Contratante.
- 2.- Asimismo, dichas prestaciones quedarán exentas de toda reducción por concepto de comisiones de cualquier naturaleza al momento de su pago.

ARTICULO 21

- 1.- Los documentos que se requieran para los fines del presente Convenio no necesitarán de traducción oficial, visto o legalización por parte de las autoridades diplomáticas y consulares y de registro público, después que hayan sido tramitados por cualquier Organismo de Enlace en él previsto.
- 2.- La correspondencia entre las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace y Entidades Gestoras de las Partes Contratantes, será redactada en el respectivo idioma oficial.

ARTICULO 22

Los requerimientos, recursos y otros documentos producirán efecto aun cuando, debiendo ser examinados en una de las Partes Contratantes, sean presentados en la Otra, dentro de los plazos establecidos por la legislación de la primera.

ARTICULO 23

Las autoridades consulares de las Partes Contratantes podrán representar, sin mandato gubernamental especial, a sus propios nacionales ante las Autoridades Competentes y las Entidades Gestoras en materia de seguridad social de la otra Parte Contratante.

ARTICULO 24

- 1.- Para la aplicación del presente Convenio, la Autoridad Competente de cada Parte Contratante designará los Organismos de Enlace mediante comunicación a la Autoridad Competente de la otra Parte Contratante. Los Organismos de Enlace se prestarán los buenos oficios y la colaboración técnica que sea necesaria.

- 2.- Para los fines del presente Convenio se entiende por Autoridades Competentes el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile y Ministerio de Previsión Social de Brasil.

ARTICULO 25

- 1.- El presente Convenio estará sujeto al cumplimiento de las formalidades constitucionales de cada una de las Partes Contratantes para su entrada en vigencia. Para tal efecto, cada una de ellas comunicará a la otra, por vía diplomática, el cumplimiento de sus propios requisitos.
- 2.- El presente Convenio entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de la última notificación, a que hace referencia el párrafo anterior.

ARTICULO 26

- 1.- El presente Convenio tendrá una vigencia de diez (10) años y se renovará automáticamente por períodos iguales y sucesivos. No obstante, las Partes Contratantes podrán denunciarlo por escrito en cualquier momento, denuncia que surtirá efecto seis meses después, contados desde la fecha de la recepción de su notificación.
- 2.- Las Partes Contratantes, de común acuerdo, reglamentarán las situaciones resultantes de derechos en etapa de adquisición, para su aplicación una vez que se haya puesto término a la vigencia del presente Convenio.
- 3.- Los derechos adquiridos durante la vigencia del presente Convenio mantendrán su vigencia no obstante la denuncia que del mismo se haga por una de las Partes Contratantes.

ARTICULO 27

- 1.- Las Autoridades Competentes estarán facultadas para preparar y suscribir el Acuerdo Administrativo necesario para la aplicación del presente Convenio.
- 2.- La elaboración de otros Acuerdos Administrativos que se requieran será confiada por las Autoridades Competentes a una Comisión Mixta de Expertos, la que además tendrá por funciones asesorar a dichas autoridades cuando éstas lo requieran o por propia iniciativa, en lo concerniente a la aplicación de este Convenio, de los Acuerdos Administrativo y demás documentos adicionales que se establezcan, y toda otra función atinente a dichos documentos, que de común acuerdo resuelvan asignarle las Autoridades Competentes.

Hecho en Santiago, Chile, a dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y tres, en cuatro ejemplares originales, dos en portugués y dos en español, siendo todos los textos igualmente auténticos.

Por el Gobierno de la República de Chile, Enrique Silva Cimma, Ministro de Relaciones Exteriores. Por el Gobierno de la República Federativa del Brasil, Celso L.N. Amorim, Ministro de Relaciones Exteriores.

Conforme con su original.- Mariano Fernández Amunátegui, Subsecretario de Relaciones Exteriores.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

903/37, 1º.02.96.

Deniega reconsideración de los Dictámenes N° 5.569/80, de 21.07.89, N° 3.674/55, de 17.05.89 y N° 312/9, de 11.01.89, "que establecen como criterio doctrinario que los directores sindicales deben dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso del permiso sindical, sólo por razones de buen servicio".

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249.

Se ha solicitado reconsideración de los Dictámenes N° 5.569/80, de 21.07.89, N° 3.674/55, de 17.05.89 y N° 312/9, de 11.01.89, en cuanto establecen como criterio doctrinario que los directores sindicales deben dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso del permiso sindical, sólo por razones de buen servicio.

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

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 237 de la Ley N° 18.620 y 39 de la Ley N° 19.069, que corresponden al actual artículo 249 del Código del Trabajo, los Dictámenes N° 233/11, de 13.01.94 y N° 4.156/246, de 12.08.93, además de aquéllos cuya reconsideración se solicita, han fijado como criterio doctrinario de esta Dirección que los directores sindicales están obligados a dar aviso al empleador de la oportunidad en que harán uso del permiso sindical, sólo en cuanto sea necesario para que la empresa adopte las providencias del caso y se evite un entorpecimiento en las actividades de la misma.

Establece también la doctrina que los objetivos señalados se logran si el director respectivo avisa por escrito y con 24 horas de antelación, o según las formalidades y oportunidad que se acuerden con el empleador o se determinen en el reglamento interno, y que no compete a la Dirección del Trabajo fijar las formalidades del mencionado aviso ni su plazo previo de otorgamiento.

En la especie, la presentación que nos ocupa no aporta nuevos fundamentos de hecho o derecho, ni otras consideraciones, que justifiquen la modificación del criterio sostenido en los dictámenes cuya reconsideración se requiere, razón por la cual no resulta admisible atenderla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que se deniega la reconsideración de los Dictámenes N° 5.569/80, de 21.07.89, N° 3.674/55, de 17.05.89, y N° 312/9, de 11.01.89, por las razones expuestas.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION.

904/38, 1º.02.96.

El pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte del Club de Polo y Equitación —, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas por Oficio N° 95-56 de 05.07.95, de la fiscalizadora Sra. M.R.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249.

Concordancias: Dictamen 5.086/226 de 04.09.92.

Se ha solicitado reconsideración del Oficio de Instrucción N° 95-56 de 05.07.95, por el cual la fiscalizadora Sra. M. R. ordenó a la Empresa Club de Polo y Equitación — pagar días descontados por concepto de permisos sindicales a la directiva del Sindicato N° 1, desde enero de 1995 a la fecha.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 4º y 5º, dispone:

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".

Del tenor de la norma transcrita se infiere que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados, con el fin de cumplir labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose a la vez, que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, es de cargo del sindicato respectivo, salvo lo que acuerden las partes sobre el particular.

De lo expuesto anteriormente aparece que el legislador impuso a la organización sindical respectiva la obligación de pagar a los directores o delegados las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan, durante las horas de permiso previstas en el inciso primero del citado artículo 249, estableciendo, asimismo, en forma expresa que dicha materia podía ser objeto de negociación o acuerdo entre las partes, en virtud del cual el empleador se obligara al pago de todas o algunas de tales prestaciones.

Ahora bien, el análisis de la norma en comento permite sostener, en primer término, que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, deben necesariamente entenderse que son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que precisamente es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, el tenor literal del inciso en comento, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación de lo cual debe concluirse que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto anteriormente, se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquéllos se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Corroborar lo anterior, la circunstancia de que el derogado artículo 237 del Código del Trabajo, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa de que se regulara en un contrato colectivo de trabajo, esto es, en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si la nueva norma que trata sobre la misma materia, esto es, el artículo 249 del mismo Código, no ha exigido dicha formalidad, es porque actualmente, basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

En esta forma, preciso es convenir que estamos en presencia de un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual, en todo caso, y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por la funcionaria actuante y de declaraciones efectuadas por el gerente general de la Empresa, aparece que desde la fecha de constitución del sindicato, esto es, desde el 29 de marzo de 1971 el empleador pagó en forma ininterrumpida las remuneraciones correspondientes a las horas de permiso sindical, así como también las respectivas cotizaciones previsionales hasta diciembre de 1994, fecha a partir de la cual, en forma unilateral, dejó de pagar dichas horas.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el pago de las horas de permiso sindical que el empleador ha efectuado por muchos años, con la anuencia del sindicato, ha configurado un acuerdo entre las partes sobre dicha materia, toda vez que ha bastado para entender formado tal acuerdo el simple hecho de que el empleador haya realizado tales pagos y que el sindicato los haya aceptado, no siendo jurídicamente viable exigir escrituración ni ninguna otra formalidad para que se repute perfecto y obligue a las partes que lo celebraron.

De ello se sigue que este acuerdo ha sido idóneo para perfeccionar este contrato consensual innominado, el que no puede ser dejado sin efecto o modificado sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido en el ya referido artículo 1545 del Código Civil, razón por la cual, no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.

En lo que dice relación con el argumento invocado por el recurrente en su presentación, en el sentido que en este caso no ha existido un acuerdo de voluntades en torno a la materia en análisis, sino que sólo ha habido un silencio de las partes, el cual no podría estimarse como manifestación

de voluntad pues ello sólo es posible en los casos en que la ley expresamente le atribuye tal efecto, cabe señalar lo siguiente:

La doctrina ha señalado que la manifestación de la voluntad, tendiente a la formación del consentimiento, puede ser expresa, tácita o implícita e incluso, hay veces en que, por excepción, no se manifiesta la voluntad y el solo silencio equivale a esa manifestación.

La misma doctrina ha establecido que la manifestación de la voluntad es tácita o implícita cuando se deduce de circunstancias o hechos que conducen necesariamente a ella, esto es, de un comportamiento a actitud que la supone. Se ha sostenido, asimismo que la voluntad tácita tiene en derecho igual valor que la voluntad expresa, salvo aquellos casos en que la ley o la convención exige esta última.

Por último, en relación con el tema en estudio se ha establecido que la ley, por excepción, atribuye al silencio la eficacia de una manifestación real de voluntad, caso en el cual, estamos en presencia de una voluntad presunta que no se ha manifestado en modo alguno.

Así, la doctrina distingue claramente entre el silencio o inacción y la voluntad tácita en que hay acciones, hechos positivos que demuestran inequívocamente la manifestación de voluntad. (La Voluntad y la Capacidad en los Actos Jurídicos, Avelino León Hurtado, Editorial Jurídica de Chile, 1979, págs. 34 a 45).

Ahora bien, aplicando lo expuesto en párrafos anteriores, posible resulta sostener que en el caso en estudio no ha existido silencio de las partes sino que una acción del empleador, reiterada por largo tiempo, de pagar las horas de permiso sindical, unida a una aceptación del sindicato de dichos pagos, acciones a través de las cuales se ha manifestado la voluntad tácita de las partes, la que ha sido suficiente para formar el consentimiento requerido por el citado artículo 249.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que el pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte del Club de Polo y Equitación —, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas por Oficio N° 95-56 de 05.07.95, de la fiscalizadora Sra. M.R.

HORAS EXTRAORDINARIAS. INGRESO MINIMO.

905/39, 1º.02.96.

Niega lugar a reconsideración de instrucciones contenidas en el Formulario 96/294 de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó de 21.08.95 y de los Dictámenes N°s. 3.917/180 de 05.05.94 y 4.812/230 de 17.08.94, que concluyen que "Las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo base convenido para la jornada ordinaria, no siendo jurídicamente procedente para estos efectos considerar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo".

Fuentes: Código del Trabajo artículos 32 inciso 3º; 41 y 42 letra a).

Concordancia: Ord. N° 3.627/215, de 22.07.93.

Se ha solicitado reconsideración de los Dictámenes N°s. 3.917/180, de 05.05.94 y 4.812/230, de 17.08.94 y de las instrucciones contenidas en el Formulario 95/294, de este Servicio, los cuales concluyen que:

"Las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo base convenido para la jornada ordinaria, no siendo jurídicamente procedente para estos efectos considerar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo".

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. que las argumentaciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en los referidos dictámenes.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar que se deniega lugar a la reconsideración de los Dictámenes N°s. 3.917/180, de 05.05.94 y 4.812/230, de 17.08.94, así como de las instrucciones contenidas en Formulario 95/294.

GRATIFICACION LEGAL. IMPUTACION DE BENEFICIOS.

906/40, 1º.02.96.

Complementa Ordinario N° 3.204/160, de 23.05.95, en el sentido de que el Bono de Producción que la Empresa de Correos de Chile pagó a sus trabajadores en virtud de lo establecido en la Resolución Triministerial N° 73, de 1991, debe pagarse con los reajustes e intereses a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 63.

Concordancias: Dictamen N° 7.842/178, de 29.10.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si el Bono de Producción que la Empresa de Correos de Chile pagó a sus trabajadores en virtud de lo establecido en la Resolución Triministerial N° 73, de 1991, debió pagarse con los reajustes e intereses que dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto la Empresa aduce por una parte, que el beneficio se adeudaría sólo desde la fecha en que la Dirección del Trabajo les reconoció el derecho a los trabajadores mediante el Ordinario N° 3.204/160, de 23.05.95 y, por otra, que dicho pronunciamiento no se refiere ni a reajustes ni intereses.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida entre otros, en Ordinarios N°s. 7.345, de 17.10.69 y 7.842/178, de 19.10.90, cuando los dictámenes de esta Dirección son meramente declarativos, es decir, cuando no originan ni hacen nacer un derecho laboral sino que se limitan a reconocer uno preexistente, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercidos por sus

titulares desde que se les han otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentren prescritos de acuerdo con la legislación respectiva.

Ahora bien, en el caso en consulta se trata precisamente de un dictamen declarativo en que se reconoce un derecho preexistente de los trabajadores, de manera que resulta posible afirmar que tiene plena aplicación lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, esto es, las sumas adeudadas a aquéllos por concepto del bono de producción se deben pagar reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

Cabe agregar, que la suma reajustada en la forma señalada precedentemente, devenga además, el interés a que se refiere el inciso final de la misma disposición aludida.

En efecto, el citado artículo 63, previene:

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

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

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

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Uds. que se entiende complementado el Ordinario N° 3.204/160, de 23.05.95, en el sentido de que el Bono de Producción que la Empresa de Correos de Chile pagó a sus trabajadores en virtud de lo establecido en la Resolución Triministerial N° 73, de 1991, debió pagarse con los reajustes e intereses a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. COMPUTO.

962/41, 08.02.96.

Para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día. Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 36, 38 incisos 3º y 5º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.666/64, de 13.03.95; 2.942/117, de 27.05.92; 2.150, de 10.04.92; 9.277, de 29.11.89 y 3.772, de 19.06.85.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de si para determinar las horas extraordinarias que corresponde remunerar cuando se labora en el día de descanso compensatorio de un festivo, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene establecido un sistema de turnos rotativos, como es una clínica, procede aplicar la regla general del artículo 36 del Código del Trabajo, sobre hora de inicio y término del descanso, haciéndose presente que también se remunera como extraordinario el día festivo trabajado.

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

El Código del Trabajo en el artículo 38 inciso 5º, establece:

"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los dos incisos precedentes, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32".

A su vez, el artículo 32 inciso 3º, del Código del Trabajo, 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".

Del análisis de las disposiciones legales antes citadas se deduce que, en el evento que en las empresas exceptuadas del descanso dominical se acumulen dos o más días de descanso en la semana, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de aquellos que excedan de uno semanal, y que, en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración que por el se pague no puede ser inferior al sueldo convenido para la jornada ordinaria recargado a lo menos en un 50%.

De esta manera, de conformidad a lo anteriormente expuesto, el legislador ha permitido a las partes poder convenir una distribución diferente del día de descanso que excede de uno a la semana, pudiendo utilizarlo posteriormente, o bien no utilizarlo sino trabajarlo, en cuyo caso la remuneración que se pague será, a lo menos, la que corresponda por laborar horas extraordinarias.

Precisado lo anterior y a fin de resolver cuales son las horas laboradas en el día de descanso compensatorio del festivo trabajado que deberán remunerarse a lo menos con el recargo del 50% correspondiente a las horas extraordinarias, es necesario determinar previamente en que momento se inicia y termina el referido día de descanso compensatorio.

Al efecto, cabe tener presente que el mismo artículo 38 citado, en el inciso 3º prescribe:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del precepto anotado se infiere que los descansos compensatorios que se deben otorgar a los trabajadores exceptuados del descanso en día domingo y festivos se rigen, en cuanto a sus horas de inicio y término, por las mismas reglas que el artículo 36 del Código establece respecto de los dependientes afectos al régimen de descanso dominical.

Ahora bien, el referido artículo 36, dispone:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Interpretando la norma transcrita en armonía con el inciso 3º del artículo 38, es dable inferir que, por regla general, el descanso compensatorio de los días domingo y festivos laborados que corresponde a los dependientes afectos a la última disposición citada, debe comprender desde las 21 horas del día que antecede al de descanso hasta las 6 horas del día siguiente a él.

La misma interpretación permite concluir que la regla enunciada se altera excepcionalmente cuando la empresa de que se trata desarrolla sus actividades en un sistema de turnos, evento en el cual, como reiteradamente lo ha establecido esta Dirección, el trabajador que va a hacer uso de su descanso compensatorio puede laborar hasta las 24 horas del día anterior y reingresar al trabajo a las 00 horas del día que sigue al descanso. Así el Dictamen 2.942/117, de 27.05.92, sobre la materia ha expresado que "esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos".

En estas circunstancias forzoso es concluir que en esta situación excepcional, el descanso compensatorio se extenderá entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

De ello se deriva, a su vez, que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son sólo las que median entre las 00 y las 24 horas de dicho día cualquiera que sea el turno al que correspondan.

Es del caso puntualizar que igual predicamento corresponde aplicar en el evento que se hubiere convenido remunerar como extraordinario el tiempo laborado en el día festivo toda vez que la expresión "día", conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, comprende el período que media entre las 00 y las 24 horas del mismo día. Así los Dictámenes 2.150, de 10.04.92, 3.772, de 19.06.85 y 9.277, de 29.11.89 señalan que día es la unidad de tiempo comprendida entre una medianoche y otra.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día.

Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.

963/42, 06.02.96.

A un dirigente sindical en goce de fuero no procede modificarle unilateralmente el sistema de turnos pactados impidiéndole laborar turnos nocturnos, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, inciso 2º; 12 incisos 1º y 2º; y 243, incisos 1º y 2º. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 235/13, de 13.01.94 y 6.413/208, de 25.09.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre si a un dirigente sindical puede modificársele el sistema de turnos, impidiéndole laborar turnos nocturnos, atendido lo dispuesto en el artículo 12 en relación con el artículo 243 del Código del Trabajo.

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

El artículo 243 incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, prescribe:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".

A su vez, el artículo 12, del Código en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos".

Del tenor literal de las normas legales transcritas precedentemente, es dable señalar que el legislador prohíbe al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 antes citado, para alterar la distribución de la jornada de trabajo, la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que aquéllos deban prestarse,

impedimento que se extiende durante todo el período del fuero, desde la fecha en que hubiere sido elegido el dirigente hasta el cese de este último.

En materia de jornada, más específicamente, de la norma legal aparece que excepcionalmente el legislador ha concedido al empleador la facultad de modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, hasta en 60 minutos, a condición de que concurren los requisitos copulativos que la misma norma indica.

Ahora bien, en la especie, atendida la presentación, el empleador habría asignado al dirigente la ejecución sólo de turnos diurnos, impidiéndole la posibilidad de laborar en turnos nocturnos, situación respecto de la cual forzoso resulta concluir que no le resulta aplicable la normativa antes comentada, toda vez que lo que ella prohíbe al empleador, respecto de un dirigente sindical en goce de fuero, es poder unilateralmente modificar la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora de ingreso hasta en 60 minutos, pero no lo referente al cambio de los turnos.

Con todo, cabe señalar, que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, el empleador no ha podido unilateralmente modificar el sistema de turnos convenidos con el trabajador, en el sentido de impedirle la rotación en los mismos y efectuar turnos nocturnos, como la cláusula contractual se lo permitiría.

Cabe agregar, finalmente, que en el caso en consulta, según se desprende de la presentación, la modificación unilateral a los turnos habría operado respecto de una dirigente sindical una vez concluido su reposo post-natal, razón por la cual al empleador tampoco le asistiría como fundamento lo dispuesto en el artículo 202 letra c) del Código, que considera como trabajos especialmente perjudiciales para la salud de la trabajadora los desempeñados en horario nocturno, cuando la misma se encuentre en estado de embarazo, estado que no correspondería al de la consulta.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que a un dirigente sindical en goce de fuero no procede modificarle unilateralmente el sistema de turnos pactados impidiéndole laborar turnos nocturnos, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo, no resultando aplicable al caso lo previsto en el inciso 2º del artículo 12, en relación con el inciso 2º del artículo 243, del Código del Trabajo.

DESCANSO COMPENSATORIO. COMERCIO. DIA DOMINGO. ALCANCE.

964/43, 06.02.96.

Responde diversas consultas relativas a día domingo de descanso mensual establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10, 38 y 67.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento relativo al artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, específicamente referido a los siguientes aspectos:

- 1) Si el domingo comprendido en vacaciones debe ser considerado como el domingo de descanso que corresponde otorgar conforme a la citada norma.
- 2) Si ocurre lo mismo respecto del domingo comprendido en la licencia médica.
- 3) Si el establecimiento comercial exceptuado del descanso dominical instruye permanecer cerrado un determinado día, ese día debe considerarse como el domingo de descanso a que se refiere la norma precitada.
- 4) Si es necesario que el contrato de trabajo indique con precisión el día de la semana y el domingo que descansará el trabajador.

Al respecto cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo establece en su inciso 1º las excepciones del descanso dominical previendo en su N° 7 que en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público gozarán de esta excepción los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Por otra parte los incisos 2º, 3º y 4º del citado artículo disponen:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

"No obstante, en los establecimientos a que se refiere el N° 7 del inciso primero, o al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo.

"Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De las normas antes citadas se colige que tratándose de dependientes de establecimientos de comercio y de servicios que presten atención directa al público, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá otorgárseles en día domingo, como consecuencia de la compensación que les corresponde por las actividades desarrolladas en día domingo o festivo en que debieron prestar servicios, siempre que no se trate de trabajadores cuyo contrato sea de treinta días o menos o que cumplan una jornada laboral no superior a veinte horas semanales, o que estén contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Ahora bien, en respuesta a la consulta signada con el número:

- 1) Relativa a si el domingo comprendido en vacaciones debe ser considerado como el domingo de descanso que corresponde otorgar conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, cabe tener presente que el feriado legal se encuentra regulado por el artículo 67 del mismo cuerpo legal que en su inciso 1º dispone:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso con remuneración íntegra.

Luego, si se considera que el feriado anual, constituye un derecho irrenunciable para el trabajador, en el caso del dependiente afecto al artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, que habiendo tomado vacaciones anuales, y se reintegra al trabajo durante un mes calendario habiendo transcurrido ya uno o más días domingo del mismo mes, pretender que habría hecho uso del derecho al descanso un día domingo mensual que establece el inciso precitado no resulta procedente ya que se trata de dos situaciones diferentes.

En efecto, el día domingo de descanso mensual a que hace referencia el artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, tiene como causa la compensación por los domingos o festivos trabajados en el mes, por lo que en este caso procede otorgarle al dependiente a su vuelta del feriado anual durante ese resto de mes al menos un día domingo de descanso si procediera.

Por último y a mayor abundamiento cabe señalar que durante el feriado legal deberán compensarse los días hábiles, más los días domingo y sábado, y los festivos que en él se comprendan, razón por la cual el día domingo que el trabajador hubiera gozado durante su feriado anual, no es posible imputarlo para efectos de lo previsto en el artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo.

- 2) En relación a esta consulta se hace necesario precisar que la licencia médica es una prestación propia de la seguridad social que de conformidad al artículo 1º del Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento.

En razón de lo anterior, y teniendo presente que la causa de la licencia médica es ajena a la voluntad del trabajador, y tiene por objeto darle un tiempo necesario para recuperar su salud, debe concluirse que si este beneficio comprendió uno o más días domingo de un mes calendario, el dependiente una vez reintegrado a sus labores tendrá derecho, al domingo de descanso mensual en compensación por los días domingo o festivos efectivamente trabajados en el mismo mes de conformidad al artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo.

- 3) Si el establecimiento comercial exceptuado del descanso dominical instruye permanecer cerrado un determinado día, ese día debe considerarse como el domingo de descanso a que se refiere la norma precitada.

Respondiendo a la consulta signada con este número, corresponde precisar que sólo en cuanto el cierre instruido por la empresa coincidiera con un día domingo del respectivo mes, este día podría imputarse al día domingo de descanso mensual, de no ser así, en caso alguno cabe privar al trabajador de ese beneficio.

- 4) Si es necesario que el contrato de trabajo indique con precisión el día de la semana y el domingo que descansará el trabajador.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 10 del Código del Trabajo dispone:

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

"1.- lugar y fecha del contrato;

"2.- individualidad 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".

De la norma transcrita se colige que no figura entre las menciones mínimas del contrato de trabajo, la individualización del día de descanso que corresponderá al dependiente, razón por la que no resulta obligatorio su inclusión en el contrato de trabajo.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. EMPRESAS DE SERVICIOS SANITARIOS.

965/44, 06.02.96.

Los trabajadores que al 14 de agosto de 1981 prestaban servicios a SENDOS, tienen derecho en la sociedad anónima continuadora suya, en el evento que se ponga término a sus contratos de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en los casos que procede, a la indemnización por años de servicio legal con el tope de trescientos treinta días de remuneración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 163, y 7º transitorio. Ley Nº 18.834, artículo 14 transitorio. Ley Nº 18.885, artículos 9º incisos 1º y 2º, 10. Código Civil, artículo 9º.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 1.407/57, de 15.02.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores que ingresaron a SENDOS con anterioridad al 14 de agosto de 1981, que optaron por seguir prestando labores sin solución de continuidad a las empresas sanitarias sucesoras del mismo, según Ley N° 18.885, tiene derecho a la indemnización por años de servicio en los términos del artículo 7° transitorio del Código del Trabajo.

Se argumenta que dicha indemnización sólo tendría como limitante el descuento que correspondería efectuar por el tiempo reconocido para el desahucio de la Ley N° 18.834, mientras se tuvo la calidad de funcionario público, pero no la antigüedad, aspecto que la Ley N° 18.885 no desconoce, y hacerlo llevaría a vulnerar la igualdad ante la ley y el derecho de propiedad garantizados en la Constitución Política de 1980.

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

El artículo 9° incisos 1° y 2°, de la Ley N° 18.885, publicada en el Diario Oficial del 12.01.90, dispone:

"Concédese al personal del Servicio Nacional de Obras Sanitarias destinado a las Direcciones Regionales a que se refiere el artículo 5° del Decreto Ley N° 2.050, de 1977, el derecho a seguir desempeñándose, sin solución de continuidad y en las condiciones que a continuación se indican, en las respectivas sociedades a que se refiere el artículo 2° para lo cual deberán comunicar su decisión a la sociedad correspondiente, dentro del plazo de 30 días contado desde la fecha de constitución de dicha sociedad.

"El referido personal se regirá por las normas de la legislación laboral y previsional aplicables a los trabajadores del sector privado. No obstante lo anterior, el personal que actualmente se encuentra afiliado al Instituto de Normalización Previsional, sujeto a los regímenes de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas o al ex Servicio de Seguro Social, podrá seguir cotizando en éstos, sin perjuicio de su derecho a optar por el régimen establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Para efectos del cálculo de los beneficios previsionales que procedan, se aplicará lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 18.675, considerando como remuneraciones imponibles las que hubiesen correspondido conforme a la normativa vigente al 31 de diciembre de 1987, aplicadas sobre las que el funcionario esté percibiendo a la fecha de supresión de la respectiva Dirección Regional del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, incrementadas con los reajustes generales del sector público que se otorguen con posterioridad a dicha supresión".

De la disposición legal transcrita se infiere que el personal del Servicio Nacional de Obras Sanitarias que se desempeñaba en las Direcciones Regionales a que hace referencia el artículo 5° del Decreto Ley N° 2.050, de 1977, tuvo derecho a seguir laborando sin solución de continuidad en las respectivas sociedades anónimas constituidas de acuerdo a las normas contenidas en la Ley N° 18.885, rigiéndose tales dependientes, desde la fecha que optaron por continuar desempeñándose en estas empresas por las normas laborales y previsionales del sector privado.

Ahora bien, para efectos de resolver adecuadamente la consulta planteada, referida a la indemnización por años de servicio del personal que optó por seguir laborando en las sociedades anónimas continuadoras de SENDOS, cabe tener presente que el artículo 10 de la ya citada Ley N° 18.885, prescribe:

"Los trabajadores que opten por ejercer el derecho que les consagra el inciso primero del artículo anterior, percibirán el desahucio que les corresponde en virtud del artículo 14 transitorio de la ley N° 18.834, solamente cuando se retiren definitivamente del empleo que sirven en las sociedades anónimas recién formadas.

"Para estos efectos, se computará como tiempo servido únicamente el que daba derecho a percibir el desahucio a la fecha de su incorporación a la respectiva sociedad anónima y se pagará al momento de impetrar el derecho, considerando como remuneración la que sea computable según la legislación vigente a dicha fecha, expresada en unidades de fomento. A contar del primer día del mes siguiente a su incorporación a la sociedad anónima respectiva, cesa la obligación del interesado de cotizar al fondo de desahucio, dejando de estar afecto al beneficio aunque opte por el régimen previsional de la ex Caja de Empleados Públicos y Periodistas.

"El tiempo que se reconozca al mismo personal para el desahucio que reconoce la Ley N° 18.834, no será computable para la indemnización por años de servicio regida por el Código del Trabajo".

De la norma legal transcrita se infiere que los trabajadores que optaron por el derecho a seguir desempeñándose, sin solución de continuidad, en las sociedades anónimas sucesoras legales del Servicio Nacional de Obras Sanitarias, han conservado el derecho a percibir el desahucio que les corresponde en virtud del artículo 14 transitorio de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo, el que pueden hacer efectivo una vez que se retiren definitivamente del empleo que sirvan en las referidas sociedades anónimas.

Se deduce, asimismo, que el desahucio en referencia sólo cubre el período que laboraron en el Servicio Nacional de Obras Sanitarias puesto que, a partir de su traspaso a la respectiva sociedad anónima, los trabajadores de que se trata adquieren el derecho a la indemnización de un mes por año de servicio que actualmente establece el artículo 163 del Código del Trabajo, cesando su obligación de cotizar al fondo de desahucio.

Por último, del mismo precepto se infiere que el tiempo que se computa al trabajador para el pago de su desahucio legal, no debe ser considerado nuevamente para el pago de la indemnización por años de servicio.

En esta forma si, por una parte, se tiene presente que el traspaso se ha producido sin solución de continuidad, esto es, respetando la antigüedad del trabajador y por otra, el derecho a la indemnización prevista en el Código del Trabajo sólo se ha hecho aplicable a partir de la fecha de opción por continuar laborando en la sociedad anónima sucesora de SENDOS, fecha que debe corresponder al año 1990 o a una posterior dado que éste es el año de vigencia de la Ley N° 18.885 en comento, forzoso resulta concluir que toda antigüedad anterior a la opción referida no procede que sea considerada para los efectos de dicha indemnización toda vez que durante dicho período el trabajador estaba afecto a una normativa legal distinta, cual es la correspondiente al Estatuto Administrativo, la que incluso le confería una calidad jurídica propia como es la de funcionario público, no regido por el Código del Trabajo.

Estimar lo contrario llevaría a que por el lapso que se tuvo la condición de funcionario de SENDOS y hasta el traspaso a la sociedad anónima, se hubiese estado afecto al mismo tiempo a dos legislaciones distintas, el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo, lo que no resulta jurídicamente procedente, a menos que la misma ley lo establezca expresamente, lo que no ocurre en la especie.

Por otro lado, a la normativa se le estaría dando efecto retroactivo, es decir, se estaría aplicando a períodos anteriores al año 1990, año a partir del cual la Ley N° 18.885 entra en vigencia para los dependientes de que se trata, efecto que pugna con lo dispuesto en el artículo 9° del Código Civil, en orden a que la ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo".

Ahora bien, por su parte, el artículo 7º transitorio, del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164 ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica".

De la disposición legal preinserta se infiere que si un trabajador hubiere sido contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrá derecho a la indemnización por años de servicio que le corresponda, sin el límite máximo de los trescientos treinta días de remuneración que señala el inciso 2º del artículo 163 del cuerpo legal ya citado, dado que, como es sabido, la Ley Nº 18.018, vigente a partir de aquella fecha, fue la que estableció tope a la indemnización exceptuando, por la vía transitoria, del mismo tope, sólo a los trabajadores contratados con anterioridad, es decir, que al momento de su contratación incorporaron en su estatuto legal una indemnización sin tope.

Pues bien, como ya se expresara, el personal de que se trata al 14 de agosto de 1981 detentaba la calidad de funcionario público, de modo que no se regía por la normativa laboral del sector privado, la que no pudo incorporar a su contrato, de suerte tal que posible es sostener que no procede aplicar a su respecto el artículo 7º transitorio, antes comentado, que viene a ser la misma norma de excepción de la Ley Nº 18.018, de 1981, sino que las disposiciones permanentes sobre indemnización por años de servicio contenidas en los artículos 163 y siguientes del Código del Trabajo, a contar de la fecha en que se optó por continuar desempeñándose en la nueva empresa, constituida como sociedad anónima, y, a partir de la cual se le aplican las normas laborales del sector privado, entre ellas las antes indicadas.

Armonizando lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que los trabajadores que al 14 de agosto de 1981 prestaban servicios a SENDOS tienen derecho en la actual empresa, en el evento que se ponga término a sus respectivos contratos de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en los casos que procede, a la indemnización por años de servicio de un mes por año y fracción superior a seis meses, con un tope de trescientos treinta días de remuneración.

Cabe agregar, que lo expresado guarda armonía con la doctrina reiterada de este Servicio sobre la materia, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 1.407/51, de 15.02.91.

Por último, corresponde señalar que, aplicándose en la especie las normas permanentes de la indemnización por años de servicio contenidas en el Código del Trabajo, sólo respecto de ellas procede no computar al mismo personal el tiempo reconocido para el pago del desahucio de la Ley Nº 18.834, atendido el tenor literal de la norma en comento, en su parte pertinente. Por otro lado, lo concluido en párrafos que anteceden, no lesiona las garantías de igualdad ante la ley y el derecho de propiedad, dado que como se ha manifestado, los trabajadores de que se trata no pudieron jurídicamente adquirir un derecho conferido en una disposición legal inaplicable a ellos, rigiéndose todos los dependientes involucrados en la Ley Nº 18.885, por las mismas disposiciones.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores que al 14 de agosto de 1981 prestaban servicios a SENDOS, tienen derecho en la sociedad anónima continuadora suya, en el evento que se ponga término a sus contratos de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en los casos que procede, a la indemnización por años de servicio legal con el tope de trescientos treinta días de remuneración.

ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD. OFICINA CENTRAL.

968/45, 06.02.96.

- 1) El Director de la División Salud, la Secretaria y un Administrativo Estadístico de la Oficina Central de la Corporación Municipal de Servicios Traspasados de Rancagua que realizan personal y directamente labores relacionadas con la administración de los cinco consultorios de atención primaria de salud, administrados por dicha Corporación están afectos a la regulación de la Ley N° 19.378.**
- 2) La normativa que regula los permisos y feriados del personal médico que se desempeña en la atención primaria de salud municipal se rige por los artículos 17 y siguientes del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**
- 3) No es competente este Servicio para referirse a la experiencia a reconocer y el plazo para obtener dicho reconocimiento, a los que alude la Ley N° 19.378, por ser materias propias del Estatuto de los Funcionarios Públicos.**

Fuentes: Artículos 1º, 2º, 4º y 17 de la Ley N° 19.378.

Se ha solicitado a este Servicio por presentación de la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua evacuar diversas consultas referidas a la aplicación e interpretación de la Ley N° 19.378 denominado Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Sobre el particular cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- Se consulta por la Corporación arriba identificada si el Director de la División Salud, la Secretaria y un Administrativo Estadístico que laboran en la oficina central de la Corporación están sujetos al régimen legal de la Ley N° 19.378, atendido que realizan funciones administrativas relacionadas exclusivamente con la administración de los cinco Consultorios de Atención Primaria.

Según señala el artículo 1º de la Ley N° 19.378 dicho cuerpo legal tiene como ámbito de regulación "la administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud" y se aplicará, según al artículo 2º de dicha ley, a los establecimientos municipales de atención primaria y a las entidades administradoras de salud municipal.

Sin embargo, cabe preguntarse, qué personal dentro de dichas instituciones se encuentra imperado por el contenido normativo del Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Cabe distinguir, para resolver esta interrogante, entre la situación de los establecimientos municipales de atención primaria de salud y las entidades administradoras de salud municipal.

En el caso de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, constituido según al artículo 2º de la Ley N° 19.378, por los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y, entre otros, por cualquier otra clase de establecimiento de salud administrados por la municipalidad, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal

dispone que sus normas se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en ellos, sin ninguna distinción basada en la naturaleza de sus funciones dentro de dichos establecimientos.

En el caso de las entidades administradoras de salud municipal, esto es, las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las cuales las municipalidades les hayan entregado la administración, este Estatuto sólo se aplicará a los profesionales y trabajadores que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con atención primaria de salud.

Entonces, en este último caso, sólo estarán sujetos al Estatuto referido, los trabajadores que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Por tanto, la sujeción del personal al Estatuto de Atención Primaria de Salud en el caso de la letra b) de ese texto, se vincula a la concurrencia de dos condiciones: que las tareas y funciones se ejecuten personalmente, y, que los mismos estén directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Lo primero, se refiere a que el trabajador en cuestión no se relacione con la atención primaria de salud a través de terceros y lo segundo, que la prestación diaria de servicios se refiera a la atención primaria de salud en cualquiera de sus aspectos, una de los cuales, obviamente es la organización administrativa.

En consecuencia, los funcionarios señalados en la presentación objeto de esta respuesta, a saber, el Director de la División Salud, la Secretaria y un Administrativo Estadístico de la Oficina Central de la Corporación Municipal de Servicios Trapasados de Rancagua que realizan personal y directamente labores relacionadas con la administración de los cinco consultorios de atención primaria administrados por dicha Corporación están afectos a la regulación legal establecida en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

- 2.- Se consulta acerca de cómo se entiende la disposición del artículo 14 inciso tercero de la Ley N° 19.378 que señala que en lo referido a los feriados y permisos del personal médico será aplicable supletoriamente las normas de la Ley N° 15.076 sobre la misma materia, si la misma Ley N° 19.378 contempla expresamente en su artículo 17 una norma que regula los permisos y feriados de dicho personal.

Sobre el punto en cuestión, cabe señalar que la normativa que regula los permisos y feriados del personal médico que se desempeña en la atención primaria de salud municipal, se rige por los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Si existen aspectos no contemplados en dicha normativa de la Ley N° 19.378 y sólo en esa circunstancia, debe recurrirse a las normas de la Ley N° 15.076 en lo que sea conciliable con aquel texto legal.

- 3.- Se consulta, por último, si la experiencia a reconocer para efectos de la carrera funcionaria debe considerar el desempeño en organismos públicos cualquiera sea su naturaleza o ámbito de competencia, o sólo debe considerarse los servicios prestados en organismos públicos del sector salud.

Además, se consulta cuál es, en materia de reconocimiento de años de servicios, el plazo que tienen los funcionarios para realizar el trámite ante el empleador, ya que ni la ley ni el reglamento lo señalan.

A juicio de este Servicio no es posible absolver las consultas recién transcritas, ya que dichas materias son propias del estatuto de los funcionarios públicos, excediendo la competencia interpretativa de esta Dirección, siendo su resolución facultad propia del organismo encargado de interpretar las normas reguladoras de la carrera funcionaria.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.

969/46, 06.02.96.

Deniega autorización a la Empresa Agrolácteos —, para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal dependiente de la misma, consistente en llevar hojas sueltas denominadas planillas de control diario de asistencia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictamen N° 5.274/250, de 05.09.94.

Se solicita autorización de esta Dirección para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal dependiente de la misma, consistente en llevar hojas sueltas denominadas planilla de control diario de asistencia, según facsímil que se acompaña.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33, inciso primero, 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 norma legal transcrita se infiere que el empleador, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, deberá establecer un registro consistente en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

A su vez, el inciso segundo, del artículo 33, del mismo Código del Trabajo, señala:

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

Del análisis del inciso transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas

de trabajo y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjeta de registro, o bien, que su eventual aplicación dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las normas sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

En la especie, de los antecedentes acompañados aparece que el sistema cuya autorización se solicita consiste en llevar hojas sueltas, con indicación del nombre de cada trabajador, espacios en blanco para registrar la hora de entrada y de salida, y la firma del respectivo trabajador.

Analizado el sistema propuesto a la luz de la disposición legal antes comentada, posible es afirmar en primer término que dicho registro no constituye un libro de asistencia al tenor de lo previsto en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

En efecto, la doctrina vigente del Servicio sobre esta materia, ha resuelto que las hojas o nóminas sueltas no pueden ser calificadas como "libro" para los efectos de la norma legal en estudio.

Por otra parte, el sistema que se solicita autorizar no resulta ser uniforme para una misma actividad, y tampoco se desprende de los antecedentes la imposibilidad que el personal registre su asistencia a través de alguno de los mecanismos que contempla la ley.

De consiguiente, y sobre la base de los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado, dado que no se ha acreditado la imposibilidad de llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro, sin perjuicio que el sistema propuesto, de hojas sueltas, no constituye un libro de asistencia y no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se deniega la autorización solicitada por la Empresa Agrolácteos—, para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que labora en la misma, consistente en llevar hojas sueltas denominadas planilla de control diario de asistencia.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. PROCEDENCIA.

970/47, 06.02.96.

- 1) La Fundación Integra se encuentra obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la Ley Nº 16.744 y al D.S. Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

- 2) **La Fundación Integra no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno de orden y disciplina en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.**
- 3) **La Fundación Integra no se encuentra obligada a crear un departamento de prevención de riesgos de conformidad al artículo 66 inciso 4º de la Ley N° 16.744.**

Fuentes: D.S. N° 54, de 1969 y D.S. N° 30, de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, artículos 3º, 153 y siguientes. D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley N° 16.744.

Concordancias: Ord. N°s. 136/07, de 18.01.96; 2.052/103, de 30.03.95; 4.259/253, de 20.08.93 y 3.852/87, de 05.06.90.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Fundación Integra está obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el trabajo, Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad al tenor de los artículos 153 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, así como de la constitución de un departamento de prevención de riesgos profesionales.

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

- 1) El artículo 1º del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, del mismo Ministerio, dispone:

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

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

Del análisis de la disposición reglamentaria precedentemente transcrita se infiere 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.

Asimismo, se desprende de la mencionada norma que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver el problema planteado se hace necesario determinar previamente que debe entenderse por empresa, debiendo recurrirse, para tal efecto, al concepto fijado por el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

"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 precepto legal antes transcrito se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social el término "empresa" comprende los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Las características precedentemente anotadas permiten concluir que el concepto de empresa fijado por la aludida norma legal es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económico, social, cultural, o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que no existe impedimento jurídico para considerar como empresa a la Fundación Integra, por cuanto concurren a su respecto todos los elementos que, conforme a la legislación laboral, son constitutivos del concepto de empresa, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que resulta aplicable a esa entidad la exigencia prevista en el artículo 1º del Decreto N° 54, de 1969, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la Fundación Integra se encuentra afecta a la obligación prevista en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

- 2) Respecto de la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debemos decir que el sistema de prevención de riesgos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales existente en nuestro país le asigna una importancia sustantiva a las medidas de prevención implantadas a partir de los comités paritarios de higiene y seguridad, los reglamentos internos, los departamentos de prevención de riesgos y el "derecho a saber" de los trabajadores, estos instrumentos de prevención presentan la característica de estar radicados al interior de la empresa, correspondiéndole al Estado únicamente la labor de fiscalizar el adecuado funcionamiento de los mismos.

Los siguientes artículos regulan lo relativo a los reglamentos internos:

Artículo 153 del Código del Trabajo.

"Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

Artículo 67 de la Ley N° 16.744.

"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 impongan las normas, reglamentarias 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 14 del Decreto N° 40, de 07 de mayo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

De la interpretación de las normas precedentes se desprende que existen dos reglamentos internos, los cuales tienen distinta naturaleza, a saber, el reglamento regulado en la Ley N° 16.744 que se refiere a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y el reglamento regulado en el Código del Trabajo el cual se refiere a la mantención del orden, la disciplina y la seguridad dentro de la empresa.

La Ley N° 16.744 impone una obligación amplia de confeccionar el reglamento para "toda empresa o entidad"; teniendo presente los considerandos ya efectuados a partir del artículo 3° del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que la Fundación Integra está obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en los términos previstos en la Ley N° 16.744 y del Decreto N° 40, de 1969.

En lo que se refiere a la obligatoriedad de confeccionar el reglamento interno contenido en el artículo 153 del Código del Trabajo, la ley ha impuesto dos requisitos copulativos, a saber, por una parte el de tratarse de empresas comerciales o industriales y, por otra, el de ocupar normalmente 25 o más trabajadores. Cumplido en este caso el segundo requisito nos corresponde determinar si la Fundación Integra puede ser considerada, para efectos laborales como una empresa industrial o comercial.

La Fundación Integra está definida en el artículo cuarto de sus estatutos de la siguiente manera:

"INTEGRA, Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, es una entidad de derecho privado sin fines de lucro, que tiene entre sus objetivos los siguientes: a) Planificar y ejecutar, especialmente, políticas de apoyo al menor de extrema pobreza, mediante la creación, mantención y apoyo de Centros Abiertos que busquen el desarrollo integral del menor pre-escolar, su familia y la comunidad; b) Elaborar y ejecutar planes de desarrollo y acción social conforme a las políticas generales que sobre la materia se determinen; c) Planificar y desarrollar políticas informativas dirigidas a toda la comunidad nacional, que permitan potenciar el desarrollo y la superación de la extrema pobreza; d) Comprometer y solicitar la ayuda de organizaciones o entidades nacionales e internacionales, públicas o privadas, canalizando los recursos de ayuda e inversión que se obtenga para los fines

expresados; e) Comprometer la colaboración solidaria de toda persona que desee aportar su esfuerzo desinteresado en la superación de la extrema pobreza".

Teniendo presente la norma en comento podemos sostener que los fines de la Fundación Integra tienden a la satisfacción de las necesidades de protección y amparo de los menores de extrema pobreza por medio de acciones de carácter solidario impulsadas a lo largo del país, razón por la cual debemos llegar a la conclusión que la Fundación Integra no puede ser considerada como una empresa industrial o comercial en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Es por este motivo que la Fundación Integra no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

- 3) Respecto de la obligación de constituir un departamento de prevención de riesgos debemos decir lo siguiente:

El artículo 64 inciso 4º de la Ley Nº 16.744, dispone que:

"En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 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".

Del tenor de la norma transcrita se desprende que la constitución del departamento de prevención de riesgos sólo es obligatorio para las empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, en consecuencia, teniendo presente las consideraciones formuladas en el punto anterior, debemos llegar a la conclusión que no resulta jurídicamente procedente exigir a la Fundación Integra la constitución de un departamento de prevención de riesgos.

HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA.

971/48, 06.02.96.

Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones Nº 94-68, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago-Norte.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32, 33 y 476.

Concordancias: Dictamen Nº 6.756/322, de 20.11.92.

La Corporación individualizada en el antecedente, se ha dirigido nuevamente a esta Dirección impugnando las Instrucciones Nº 94-68 impartidas por la Inspección Comunal Santiago - Norte; en particular, se estima improcedente que éstas dispusieran que se pagaran horas extraordinarias comprobadas mediante el sistema de reloj control, en circunstancias "que todos los trabajadores individual y colectivamente, con excepción de uno de ellos, han establecido fehacientemente no

haber trabajado", según expresa la presentación de la empleadora, acompañándose al efecto, declaraciones firmadas por el personal involucrado.

Al respecto, cúpleme manifestar en primer término, que el Código del Trabajo en su artículo 32 incisos 1º y 2º dispone:

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

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

De la disposición legal preinserta se colige que también revisten el carácter de horas extraordinarias, aun cuando no se hubieren pactado por escrito, aquellas horas que el dependiente hubiere laborado en exceso sobre la jornada ordinaria, con el conocimiento del empleador.

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

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

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

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

En otro orden de consideraciones pero atinentes a la situación que se examina, cabe recordar que el artículo 476 del Código del Trabajo dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

En este sentido, las atribuciones que la ley coloca dentro de la esfera de competencia de esta Dirección y las normas laborales cuyo cumplimiento y aplicación son el objeto de éstas, por tener ambas la naturaleza de preceptos de orden público –tanto las orgánicas como las de fondo–, resulta improcedente para esta entidad Fiscalizadora que la mera declaración de los dependientes pudiese tener el suficiente mérito jurídico para enervar instrucciones fundadamente impartidas.

De aceptarse un predicamento como el descrito, las atribuciones fiscalizadoras de esta Dirección quedarían supeditadas a la autocomposición de las partes.

En consecuencia, cúpleme manifestar a Ud. que sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones hechas valer, se deniega la reconsideración de Instrucciones N° 94-68, de la Inspección Comunal Santiago-Norte de esta Dirección, interpuesta por esa Corporación.

DESCANSO COMPENSATORIO. INCREMENTO. ACTIVIDAD PESQUERA.

994/49, 07.02.96.

Informa respecto del alcance de la Resolución N° 28, de 18.01.95, de Director del Trabajo que "autoriza un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras—".

Fuentes: Resolución exenta N° 28, de 18.01.95, de Director del Trabajo. Código del Trabajo, artículos 32 y 38 incisos 5° y final.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del sentido y alcance del artículo 2° de la Resolución exenta N° 28, de 18.01.95, del Director del Trabajo, en cuanto a la procedencia de otorgar los días de incremento del descanso compensatorio, consagrados en el inciso segundo de la disposición en comento, en una época distinta del resto del descanso acumulado.

Sobre el particular, 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 jornada de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

El Director del Trabajo, en uso de las facultades que le confiere el citado artículo, dictó la Resolución N° 28, de fecha 18 de enero de 1995, en la cual autorizó un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.

El artículo 2° de la resolución en comento dispone:

"Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras, que por las circunstancias enunciadas en los considerandos de la presente resolución no pudieron gozar en tierra del descanso compensatorio, al cumplir seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de él, una vez que la nave arribe al puerto de embarque del trabajador, o aquel que convengan expresamente las partes.

"En tal evento, los días de descanso acumulados, producto de la aplicación de una de las opciones señaladas en el artículo anterior, se otorgarán en su totalidad, incrementados en uno por cada período de seis días continuos de labor que excederán del primer período de seis días.

"El descanso deberá otorgarse íntegramente sin que sea posible, salvo causa legal, su interrupción".

Por su parte el artículo 4° de la misma resolución establece lo siguiente:

"Los días de descanso compensatorio por los festivos que incidieren en la distribución de la jornada de trabajo pactada, deberán otorgarse o remunerarse en la forma señalada por el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, según corresponda".

Del análisis de las normas transcritas se desprende que existen tres categorías diferentes de descanso compensatorio, a saber:

- a) Descanso compensatorio correspondiente al primer período de seis días continuos de labor.
- b) Descanso compensatorio correspondientes al incremento por el exceso sobre el primer período de seis días de labor.
- c) Descanso compensatorio correspondientes a los festivos.

Teniendo presente estas consideraciones debemos efectuar una distinción entre el descanso compensatorio por los períodos de trabajo y el descanso compensatorio por festivos.

Respecto del descanso compensatorio correspondiente a los días festivos no se ve ningún impedimento para otorgarlo en una época distinta al descanso compensatorio por los días de labor, toda vez que el artículo 4º de la resolución en relación al artículo 38 inciso 5º del Código del Trabajo, autoriza expresamente a las partes para acordar al respecto una distribución especial, o bien, para remunerarlo, de conformidad al artículo 32 del Código, en su caso.

A su vez, respecto de la posibilidad de otorgar los días de incremento del descanso compensatorio en una época distinta a los días de descanso correspondientes a los períodos de seis días de labor, debemos decir que:

El tenor del artículo 2º de la resolución, en relación al artículo 38 inciso 5º del Código del Trabajo, consagra una regla especial respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, disponiendo al efecto que el descanso deberá otorgarse en su totalidad e íntegramente, correspondiendo determinar cuál es el alcance de esta reglamentación especial.

En primer lugar, debemos decir que la "integridad" del otorgamiento del descanso no nos ofrece complejidad alguna toda vez que la propia Resolución N° 28 ha determinado su significado y alcance al establecer, en su artículo 2º inciso final, que "el descanso deberá otorgarse íntegramente, sin que sea posible, salvo causa legal, su interrupción"; de modo tal, que la integridad del otorgamiento del descanso dice relación con el hecho de que una vez que éste es concedido no existe posibilidad de interrumpirlo, salvo por las causales previstas en la ley.

En segundo término, en relación a la obligación de otorgar el descanso en su "totalidad", la situación es diferente toda vez que la Resolución N° 28 no definió lo que debemos entender por la "totalidad del descanso".

Para desentrañar el verdadero sentido de este concepto es necesario interpretarlo teniendo nuevamente a la vista el artículo 38 inciso 5º del Código del Trabajo.

Este artículo establece la posibilidad de que las partes acuerden remunerar los días de descanso que exceden de uno en la semana; de este modo, la ley faculta al trabajador para que renuncie a los días adicionales de descanso a cambio de una remuneración que no puede ser inferior a la establecida para las horas extraordinarias.

Por otra parte, este artículo dispone que las partes pueden acordar una especial forma de distribución de los días de descanso que excedan de uno semanal, y de esta forma el artículo 38 inciso 5º faculta expresamente a las partes para otorgar el descanso adicional de manera diferida.

En síntesis, podemos decir que el artículo 38 inciso 5º del Código del Trabajo establece un sistema sumamente flexible respecto de los días de descanso que exceden de uno a la semana otorgando absoluta libertad a las partes para que acuerden fórmulas especiales de distribución o de remuneración.

La Resolución Nº 28, por su parte, en el artículo 2º rigidiza esta situación respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, estableciendo que el descanso debe otorgarse en su "totalidad", es decir disponiendo que éste no es susceptible de pacto para acordar una forma especial de remuneración que lo compense, debiendo el trabajador siempre y en todo caso gozarlo en su totalidad.

Por lo tanto el descanso compensatorio por día de trabajo, que se produce a partir del segundo período de seis días laborados, presenta la triple característica de:

- 1.- No poder compensarse en dinero, toda vez que debe ser otorgado en su totalidad.
- 2.- Ser susceptible de pacto respecto de su otorgamiento en una época distinta del resto del descanso acumulado, de conformidad al artículo 1º de la resolución.
- 3.- Una vez otorgado no puede interrumpirse, toda vez que debe ser gozado íntegramente.

SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. JORNADA PARCIAL.

1.036/50, 08.02.96.

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45.

Concordancias: Dictamen Nº 7.124, de 26.11.85.

Esta Dirección ha estimado necesario determinar la procedencia de aplicar las normas contenidas en el artículo 45 del Código del Trabajo a aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para laborar en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período del 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.

"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio, o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título entre los días domingo y festivos comprendido en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.

"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".

De la disposición anotada, se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, a 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. El beneficio en análisis ha sido establecido respecto de aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida y obra, por hora o trato, producción o comisión.

El origen de este beneficio, denominado de la semana corrida, se encuentra en la Ley Nº 8.961, publicada en el Diario Oficial de 31 de julio de 1948. Durante su tramitación parlamentaria quedó en claro que un objetivo perseguido por el legislador fue establecer un beneficio importante que compensara la falta de ingresos del trabajador retribuido por día, que por ejercer su derecho al descanso, no percibe pago alguno del empleador, esto es, el pago del día de descanso como si hubiera trabajado. Se establecieron, además, determinados requisitos que hacían precedente su pago, fundamentalmente orientados a incentivar la asistencia del trabajador a su empleo y al cumplimiento de la jornada diaria.

De este modo, la Ley Nº 8.961 si bien tuvo por objeto favorecer y regularizar la situación de todos los dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder legalmente a su respecto, el pago de los días domingo y festivos, las circunstancias en que se perdían sus beneficios hacían valer fuertemente el desincentivo al ausentismo laboral o al atraso en el cumplimiento de la jornada diaria.

El conjunto de normas modificadas al Código del Trabajo que concluyó con la dictación de la Ley 19.250 en 1993, tuvo por objeto eliminar de la legislación, aquellas disposiciones que se consideraban como discriminatorias en términos del ejercicio de los derechos que se reconocían en la ley, como en el caso del artículo 44 del Código del Trabajo, de 1987, respecto a la forma y cálculo de pago de la semana corrida. Al objetivo consagrado en su origen que fue posibilitar el descanso pagado para los trabajadores retribuidos por día, se agregó por esa ley, un objetivo de no discriminación según la forma de determinación y composición de la remuneración del trabajador, acabando así con resabios de la antigua diferenciación entre empleados y obreros.

La norma contenida en el actual artículo 45 del Código del Trabajo, ha estado, desde su origen, orientada a beneficiar al trabajador a jornada completa, vale decir, a aquellos trabajadores afectos a distribución semanal de jornada no inferior a cinco días ni superior a seis días.

En efecto, el Código del Trabajo, no obstante reconocer en diversas disposiciones expresa o tácitamente la jornada parcial de trabajo, está ordenado hacia el trabajo a tiempo completo, consagrando las limitaciones y prohibiciones que se aplican a las partes de la relación laboral en el ejercicio de su capacidad de contratar.

Ahora bien, en el caso del trabajador a tiempo parcial, vale decir aquel que labora en una jornada ordinaria de trabajo que tienen distribuida su jornada en menos de 5 días, con la excepción del caso del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, es distinto de aquel trabajador afecto a jornada semanal completa. En un caso, por ejemplo, el trabajador puede no estar obligado sino a laborar dos días a la semana, disponiendo en consecuencia, de los restantes cinco días para descansar, recrearse, o más aún, asumir obligaciones laborales con otro empleador. En el otro, se trata de un trabajador con dedicación completa a sus obligaciones laborales y que destina los días de la semana con excepción de aquéllos de descanso semanal establecidos por disposición de la ley, al trabajo.

Si la norma de descanso semanal retribuido se entendiere aplicable en uno y otro caso, se llegaría a un absurdo, pues un trabajador contratado por uno o dos días a la semana estaría siendo beneficiado como uno que dedica su tiempo completo semanal a sus obligaciones laborales, y aún más, la retribución del trabajador contratado por uno o dos días sería mayor que aquella a que tendría derecho el trabajador a tiempo completo. Y si el trabajador tuviere dos o tres empleadores, tendría entonces derecho a dos o tres días de descanso retribuido. La regla de reducción al absurdo dispone que debe rechazarse toda interpretación de la ley que sea contraria a la lógica. (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Curso de Derecho Civil. Tomo I, pág. 212).

Sería por lo demás contrario a la equidad, entendida ésta como el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana, puesto que un trabajador contratado por uno o dos días a la semana, accedería en términos proporcionales a un beneficio mayor que un trabajador contratado por cinco o seis días a la semana.

A lo anterior, debe agregarse el elemento histórico de la norma, a objeto de su interpretación, de acuerdo al Código Civil.

En efecto la citada disposición tiene su antecedente en la Ley N° 8.961 que como ya se señalara, tuvo por objeto principal reconocer el derecho al descanso pagado, contemplando como requisitos para su aplicación los siguientes:

- a) Haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la respectiva semana; y
- b) No registrar atrasos que excedan en total, más de dos horas en una misma semana, ni más de cuatro en el mes calendario.

Si bien estos requisitos fueron eliminados durante la tramitación del proyecto de ley que concluyó en la dictación de la Ley N° 19.250 de 1993, la institución de la semana corrida ha estado ordenada por el contrato tipo reconocido en el Código esto es, por el que trabajador se obliga a trabajar tiempo completo de acuerdo a los máximos legales de duración y de distribución de la jornada.

Lo anterior se desprende del primero de los requisitos, puesto que incentiva la asistencia del trabajador durante la jornada diaria completa de los días trabajados en la empresa.

En otras palabras, si la norma contemplaba como requisito para gozar del beneficio el que el trabajador hubiere laborado la jornada completa de todos los días trabajados, el beneficio sólo se aplica a esos trabajadores y no a aquellos que no hubieren laborado la jornada diaria completa de todos los días trabajados en la empresa.

La circunstancia de que esos requisitos hayan sido eliminados por el legislador en 1993, no obsta a lo anterior puesto que de acuerdo a la tramitación del proyecto de ley, las modificaciones introducidas al artículo 44 del Código del Trabajo de 1987 sólo tuvieron por objeto corregir las discriminaciones que se producían en lo referido a su pago, y en aminorar los efectos que se seguían de la inasistencia o atrasos del trabajador. No existe antecedente alguno en la tramitación de la citada ley que permita concluir que el legislador pretendió extender su aplicación a los trabajadores con jornadas semanales parciales.

En efecto, el proyecto enviado por el Ejecutivo, proponía en su inciso final que no hacían perder ese derecho ciertas inasistencias como las debidas a licencias por enfermedad común o de accidentes del trabajo por permisos concebidos por el empleador o en razón del ejercicio del derecho de huelga o de aquellos casos producidos con ocasión del ejercicio de un derecho, esto es, ampliaba el ámbito de excusabilidad del trabajador para impetrar el beneficio.

Esta proposición fue finalmente modificada en el trámite parlamentario eliminándose los requisitos legales para la procedencia del pago por indicación de diversos parlamentarios. Ahora bien, si ésta hubiere tenido por objeto ampliar su aplicación a trabajadores no cubiertos por ella, habría de haberse declarado su inadmisibilidad por inconstitucionalidad, puesto que el artículo 62 inciso 4º de la Constitución, reserva al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios o alterar las bases que sirven para determinarlas. Lo anterior en cuanto si ese hubiere sido el objeto de la indicación, ésta habría constituido un aumento de las remuneraciones de los trabajadores no afectos a ella.

Cabe finalmente agregar que la propia institución denominada semana corrida es indicativa de que lo que se está retribuyendo, es el día de descanso de un total de los días de la semana y como es uno sólo el día que se paga y que es el domingo o los festivos declarados por ley, queda en claro que la ley está completando el pago de la semana, lo que supone por tanto que los restantes días han sido pagados por el empleador por la circunstancia de haber el trabajador laborado los restantes días.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida, en los términos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA.

1.037/51, 08.02.96.

A los jóvenes drogadictos en rehabilitación en la Corporación Casa de Acogida— no les resulta aplicable la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 8º, inciso 1º.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los jóvenes drogadictos en rehabilitación en la Corporación Casa de Acogida — les resulta aplicable la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

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

Al artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por su parte el artículo 8º del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, prescribe:

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

Del contexto de las normas legales transcritas se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicio que reúna las siguientes condiciones copulativas:

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

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra c), si bien el legislador no ha conceptualizado esta característica del contrato de trabajo, que ha pasado a integrar el texto de la definición legal del Código del ramo, ella ha sido sistemáticamente exigida por la doctrina como elemento del contrato de trabajo, por cuanto la subordinación ya era perceptible con mucha nitidez en la empresa forjada por el régimen decimonónico y era referida a cuatro aspectos: "moral, técnico, económico y jurídico", según señalan los autores William Thayer y Patricio Novoa en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" Tomo III, pág. 31.

En ese contexto, esta Dirección ha sostenido reiterada y uniformemente que la "subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como 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 diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Dicho en otros términos, la subordinación en el contrato de trabajo, en sí misma considerada, es esencialmente idéntica a la que aflora en cualquier otro contrato en que una de las partes tiene la facultad o poder de otorgar instrucciones u órdenes a otra (mandato, arrendamiento de servicios, etc.), pero cuando se entabla y se da en una comunidad jurídico-personal, adquiere su perfil propio, netamente económico y patrimonial.

El contenido patrimonial del contrato es el referido al intercambio de remuneraciones por servicios, lo que supone la obligación de prestación personal de éstos por parte del trabajador y la obligación de remunerar tales servicios por parte del empleador.

Para el empresario se traduce en el derecho de adquirir e incorporar a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por el dependiente y la obligación, a cambio de dicha adquisición, de remunerar los servicios prestados.

Para el trabajador es la obligación de prestación personal de servicios, que es su primordial obligación, cuya realización debe efectuarse personalmente pero sólo en tanto se trata de una obligación de hacer de una persona natural, el trabajador.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del artículo 2º de los "Estatutos Casa de Acogida — se desprende que el fin fundamental de la citada corporación es desarrollar programas de Prevención, Rehabilitación y Reinserción Social de personas drogadic-tas provenientes de hogares de escasos recursos".

De los mismos antecedentes aparece que los programas de Rehabilitación de la Casa de Acogida — comprende tres etapas, los cuales son, a saber, las siguientes: tratamiento, educación y trabajo.

En el mismo orden de ideas, cabe advertir que los jóvenes drogadic-tos que formalizan su ingreso a dicha casa se comprometen a aceptar los reglamentos, decisiones y tratamientos que adopte la Dirección y profesionales de la Casa de Acogida —, a través de la suscripción de la correspondiente ficha de ingreso.

A su vez, en la referida ficha de ingreso que, como ya se expresare, es suscrita por el joven drogadic-to que desea rehabilitarse y, además, por la Casa de Acogida —, se deja expresamente establecido que el tratamiento de rehabilitación es gratuito y que el mismo consiste básicamente en:

- 1.- Asistencia psicológica.
- 2.- Terapia de grupo.
- 3.- Terapia familiar.
- 4.- Actividades deportivas recreativas y
- 5.- Recuperación de los hábitos de trabajo: Este programa está destinado a la enseñanza de uno o más oficios y aspectos productivos.

Ahora bien, en lo que dice relación con la etapa signada con el N° 4, cabe señalar que los servicios que prestan los jóvenes drogadic-tos forman parte del tratamiento de rehabilitación, cuyo objetivo es el aprendizaje de un oficio determinado a fin de permitir su reinserción en el mundo del trabajo, para lo cual la Corporación se hace cargo de entregar todos los medios necesarios para tal efecto, sin retribución alguna por parte de la citada entidad para con los jóvenes; labor que se realiza, por lo tanto, sin mediar los elementos que configuran una relación jurídica laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, atendidas las especiales características del origen de la labor desempeñada por los jóvenes a que se refiere el presente oficio, en ella no se da el contenido patrimonial del contrato, por cuanto sus servicios no se realizan en beneficio de una persona natural o jurídica, toda vez que el supuesto empleador no adquiere ni incorpora a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por aquélla, existiendo sólo un interés de tipo comunitario.

Asimismo, el elemento configurante fundamental de toda relación laboral, esto es, la subordinación o dependencia tampoco aparece en los términos analizados precedentemente en la labor realizada por los jóvenes drogadic-tos en su calidad de ingresados al Centro de Rehabilitación para drogadic-tos Casa de Acogida —, por cuanto tanto el deber de obediencia como el de asistencia, derivan de su decisión voluntaria de someterse a un tratamiento de rehabilitación para jóvenes drogadic-tos.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que el vínculo que une a los jóvenes de que se trata con la Corporación Casa de Acogida — no puede ser calificado de naturaleza laboral en los términos de la normativa legal que regula las relaciones entre particulares.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que a los jóvenes drogadictos en rehabilitación en la Corporación Casa de Acogida — no les resulta aplicable la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. MONTO.

1.061/52, 12.02.96.

Los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a la organización que obtuvo los beneficios que se les están otorgando, según el valor de la cuota sindical al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo. Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.403/281, de 16.10.95.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.423/249, de 25.08.95; 6.988/329, de 25.11.94; 4.536/210, de 05.08.94; 3.403/164, de 14.06.94 y 882/043, de 09.02.94.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 6.403/281, de 19 de octubre de 1995, el cual concluye que: "El setenta y cinco por ciento de la cuota sindical que deben enterar al sindicato los trabajadores a los que se han hecho extensivos los beneficios de un instrumento colectivo, es un valor nominal que se fija al inicio de la negociación colectiva y que permanece inalterado durante toda la vigencia del instrumento colectivo resultando improcedente la aplicación de reajustes e intereses".

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

De acuerdo a la doctrina contenida en el Dictamen N° 882/043, de 09 de febrero de 1994, cuya fotocopia adjunta remito a Ud., "Todos los trabajadores de una empresa que gozan de los beneficios de un contrato colectivo, están sujetos a alguno de los sistemas de aportes económicos al sindicato que negoció, contemplados en la legislación vigente".

El mismo dictamen agrega que "los trabajadores que se desafilian de un sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, están obligados a efectuar un aporte mensual a dicha organización equivalente al 75% de la cuota sindical ordinaria mensual por el tiempo que reste de vigencia del contrato colectivo".

La doctrina aludida ha sido recogida en numerosos dictámenes de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto los números 6.988/329, de 25 de noviembre; 4.536/210, de 05 de agosto y 3.403/164, de 14 de junio, todos de 1994.

Aclarado que en conformidad a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, los trabajadores que se desafilian de un sindicato con posterioridad a la negociación colectiva en la cual han sido parte, están obligados a efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical, por el tiempo que reste de vigencia al contrato, es necesario puntualizar que, de acuerdo con lo expresado mediante Dictamen N° 5.423/249, de 25 de agosto de 1995, el aporte debe hacerse según el valor que la cuota sindical tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin considerar sus posteriores variaciones.

En efecto, toda vez que la obligación de los trabajadores de contribuir a los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que ellos gozan individualmente considerados nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar que el valor de la cuota del aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.403/281, de 16 de octubre de 1995, por encontrarse ajustado a derecho y se reitera que los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a la organización que obtuvo los beneficios que se les están otorgando, según el valor de la cuota sindical al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

FUERO SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.062/53, 12.02.96.

Los delegados provinciales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no gozan del fuero previsto en el artículo 283 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 235 y 243.

Concordancias: Dictamen N° 6.990/331 de 25.11.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de determinar si los delegados provinciales del sindicato nacional de trabajadores de la Empresa de Correos de Chile, gozan del fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo.

Hacen presente que el referido sindicato cuenta con 4.200 socios a lo largo del país, con 215 dirigentes provinciales y 9 directores nacionales.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. que el artículo 235 del Código del Trabajo en su inciso 1° dispone:

"Los sindicatos serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente, si reúnen menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reúnen de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reúnen de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reúnen de mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reúnen tres mil o más afiliados".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 243, preceptúa.

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del mismo, o por

término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de dichas causales previstas en sus últimos estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales".

Del precepto anotado precedentemente se desprende que los directores sindicales gozan del fuero laboral establecido en la ley, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de expirado su mandato, sin perjuicio de los casos de excepción contemplados en la misma norma.

Ahora bien, del análisis armónico de las dos disposiciones citadas, posible es sostener que el fuero de que se trata ha sido establecido por el legislador en consideración a la calidad de integrante del directorio de un sindicato, siendo por ende necesario, para gozar del mismo, detentar dicho cargo.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que de acuerdo a lo establecido en los estatutos del Sindicato de que se trata, la asamblea ordinaria de los socios que se desempeñan en las agencias, oficinas, administraciones o dependencias de la Empresa, dentro de una misma provincia, designarán un delegado provincial titular y uno suplente, los cuales duran 2 años en su cargo, siendo sus atribuciones y deberes representar al Directorio ante los socios de la respectiva provincia y a estos socios frente al Directorio, encargándose también de coordinar a nivel regional la ejecución de las líneas de acción que fija la directiva nacional.

De los mismos estatutos aparece que estos delegados conforman un consejo, cuya finalidad es asesorar al Directorio y desempeñar funciones asignadas por éste o por la Asamblea General.

De consiguiente, acorde con lo expuesto, posible es sostener que los delegados provinciales antes señalados son parte de la estructura interna del sindicato, que se han conformado con el objeto de lograr una mayor organización a nivel regional, no detentando dichos delegados, de ninguna manera, la calidad de directores sindicales.

De esta suerte, a la luz de lo expuesto, preciso es convenir que no resulta aplicable a los delegados provinciales por los cuales se consulta, la norma contenida en el artículo 243 del Código del Trabajo, puesto que el fuero que en ella se contempla, tal como ya se dijera, se encuentra conferido sólo a los miembros del Directorio del Sindicato, calidad ésta que no detentan los miembros del consejo provincial.

Finalmente, en corroboración a lo antes expuesto, es preciso señalar que dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, los preceptos sobre fuero revisten el carácter de normas de excepción y, como tales, susceptibles de ser aplicadas sólo a las situaciones y casos que en ella se contemplan, esto es, son de aplicación restrictiva, circunstancia ésta que permite afirmar que el fuero contemplado en el citado y comentado artículo 243 del Código del Trabajo no puede extenderse a trabajadores que no detentan la calidad que en dicha norma se establece.

Por lo tanto, si el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile tiene 4.200 socios, su directorio, de acuerdo con lo dispuesto expresamente en el citado artículo 235, está conformado por 9 directores, detentando sólo ellos el fuero laboral establecido en el referido artículo 243.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que los delegados provinciales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no gozan del fuero previsto en el artículo 283 del Código del Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

1.063/54, 12.02.96.

- 1) El Premio de Puntualidad, el Premio de Asistencia y Permanencia pactados en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa —, no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° OD-95/01-776 de 20 y 29, de junio de 1995, cursadas a la empresa —, por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. O. C. y D. O. en cuanto ordenan a la referida empresa incluir el Premio de Puntualidad y el Premio de Asistencia y Permanencia, en la base de cálculo del sobretiempo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 31 inciso 3º, y 42 letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 015/12, de 24.01.90 y 661/026, de 28.01.92.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° OD-95/01-776 de fecha 20 y 29 de 06.95, cursadas a la empresa —, por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. O. C. y D. O., en cuanto ordenan a dicha Empresa incluir el Premio de Puntualidad y el Premio de Asistencia y Permanencia pactados en el contrato colectivo vigente en —, para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso 3º del artículo 31 del Código del Trabajo señala:

"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 en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

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

- 1) Que se trate de un estipendio fijo.
- 2) Que se pague en dinero.

- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

Concordando las disposiciones en comento, es posible 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 del valor de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces determinar, previamente, si los estipendios por los cuales se consulta puedan ser calificados como sueldo para los efectos de resolver si ellos deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Al respecto, cabe consignar que los Premios por los cuales se consulta, se encuentran convenidos en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente, en los términos que a continuación se señalan:

"Sexto: Premios

"A. Premio de Puntualidad: Todo "trabajador que no registre atrasos de ninguna duración ni especie en el curso de un mes (base de cálculo de sueldo o salario) completo, gozará de un premio mensual de puntualidad de \$2.740 (dos mil setecientos cuarenta pesos), que se cancelará en la liquidación final de haberes de cada mes.

"B. Premio de Asistencia y Permanencia: Todo trabajador que labore el mes (base de cálculo de sueldo o salario) completo, gozará de un premio mensual de asistencia y permanencia de \$2.740 (dos mil setecientos cuarenta pesos), que se cancelará en la liquidación final de haberes de cada mes.

" C. Reglamentación:

"– Premio de Puntualidad y Permanencia por Descanso Legal: El premio de Puntualidad y el premio de Asistencia y Permanencia no se perderán, únicamente en el caso que la ausencia del trabajador se deba al uso del descanso legal a que pudiera tener derecho.

"– Premio de Puntualidad y Permanencia por Asistencia a Cursos y/o Seminarios: No pierde su derecho a los premios precedentemente señalados, el trabajador que no cumpla con sus horarios o jornadas habituales, siempre y cuando dichas alteraciones sean únicamente originadas por asistencia a cursos y/o seminarios a los cuales haya sido enviado por la Empresa.

"– Premio de Puntualidad y Permanencia Proporcionales: Cuando el trabajador haya hecho uso de su feriado legal, el valor de estos premios se determinará en proporción a los días hábiles en que éste deba concurrir a sus labores, pero solamente procederá cancelar premios si se cumple con las restantes condiciones establecidas precedentemente.

"Los trabajadores que hayan sido citados a trabajar en días festivos, o en casos especiales, en sus días de descanso legal, y que no concurren a su trabajo, perderán el derecho a estos premios. Perderá también estos premios el trabajador al que se le compruebe que, por causas no justificadas, se ausenta del lugar de trabajo que le ha sido asignado.

"Si bien es cierto que el premio de puntualidad se pierde por cualquier atraso, de cualquier tiempo o frecuencia, sólo para los efectos de otorgamiento del premio de Asistencia y Permanencia se considerará una tolerancia de atrasos cuya duración total por semana no podrá exceder de 5 (cinco) minutos. En consecuencia, aun cuando haya trabajadores que pierdan el Premio de Puntualidad por haber incurrido en atrasos de cualquier duración, dichos trabajadores podrán optar a recibir el Premio de Asistencia y Permanencia siempre y cuando no incurran en atrasos que, en una determinada semana, sean superiores a cinco (5) minutos.

"- Sin embargo, para que les sea pagado el premio de Asistencia y Permanencia, estos mismos trabajadores deberán reponer en tiempo ordinario los minutos de atraso. Se establece claramente que, aún con la reposición de estos atrasos, los trabajadores sólo podrán optar al premio de Asistencia y Permanencia, ya que el premio de Puntualidad no les será pagado de ningún modo".

De la estipulación convencional transcrita se infiere, en primer término, que los trabajadores que no registren atrasos de ninguna duración ni especie durante el respectivo mes, tienen derecho a un premio mensual de puntualidad de \$2.740 que será pagado conjuntamente con las demás remuneraciones del mes correspondiente.

Asimismo, se colige que los dependientes afectos al contrato colectivo en referencia tienen derecho a percibir un premio mensual de asistencia y puntualidad de \$2.740, siempre que cumplan con el requisito de haber laborado el mes completo.

De la misma cláusula aparece que los premios de Puntualidad y de Asistencia y Permanencia no se perderán en caso que la ausencia del trabajador se deba al uso del descanso legal, por alteraciones en los horarios o jornadas habituales, cuando dichas alteraciones sean originadas por asistencia a cursos y/o seminarios a los cuales han sido enviados los trabajadores por la Empresa.

De igual manera, de la estipulación en referencia se desprende que en el caso de que el trabajador esté haciendo uso de su feriado legal, el valor de los premios se determinará en proporción a los días hábiles en que éste deba concurrir a su trabajo.

Finalmente, se establece en la cláusula sexta del contrato colectivo de que se trata, en lo que respecta al premio de Asistencia y Permanencia, que se considerará una tolerancia de 5 minutos, no obstante, que para poder impetrarlo el respectivo trabajador debe reponer en tiempo ordinario los minutos de atraso.

Como es dable apreciar, los premios de Puntualidad y de Asistencia y Permanencia se pagan sólo en el evento que los trabajadores cumplan con los requisitos establecidos en la norma convencional antes mencionada, esto es, no registrar atrasos o laborar el mes completo, según el caso, circunstancias estas que permiten sostener que ambos beneficios no reúnen todas las características propias del sueldo, al tenor del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, pues si bien consisten en estipendios mensuales, pagados en dinero, y responden a la prestación de servicios, carecen de la condición de fijeza exigida por el citado precepto legal, pues su pago no es necesariamente fijo ni constante.

La afirmación anterior, se encuentra corroborada por la tesis sostenida por este Servicio en Dictamen N° 661/026, de 28.01.92.

De consiguiente, el premio de Puntualidad y el premio de Asistencia y Permanencia no deben ser considerados para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores de que se trata.

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

- 1) El premio de Puntualidad y el premio de Asistencia y Permanencia pactados en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa —, no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° OD-95/01-776 de 20 y 29, de junio de 1995, cursadas a la empresa —, por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. O. C. y D. O., en cuanto ordenan a la referida Empresa incluir el premio de Puntualidad, el premio de Asistencia y Permanencia, en la base de cálculo del sobretiempo.

CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES. OBLIGATORIEDAD. TRABAJADOR JUBILADO.

1.064/55, 12.02.96.

Un trabajador jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que continúa laborando, con contrato de trabajo con un empleador del sector privado, no está obligado a afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de la obligación existente de cotizar para salud y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en cuanto a la legislación laboral aplicable, es la común que rige para todo trabajador dependiente del mismo sector, esto es, el Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 1°. D.L. N° 3.500 de 1980, artículos 1° transitorio inciso 1°, y 17 transitorio inciso 1°.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección de si se encuentra obligado a efectuar imposiciones a una A.F.P. e ISAPRE un trabajador jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, con contrato de trabajo actualmente con un Hotel, y cuál es la legislación laboral aplicable.

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

El artículo 17 transitorio, del D.L. N° 3.500, de 1980, en su inciso 1°, dispone:

"Las personas que se encontraren pensionadas o que se pensionaren en el futuro en alguna institución del régimen antiguo, podrán afiliarse al sistema establecido en esta ley, pero no gozarán de la garantía estatal señalada en el Título VII".

De la disposición legal antes citada se desprende que podrán afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones, los pensionados de alguna institución de previsión del régimen antiguo, con la sola limitante de que de hacerlo no gozarán de la garantía subsidiaria del estado de pensión mínima legal, a que se refiere el Título VII aludido.

De este modo, de la disposición legal en comento se deriva que la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones, de un jubilado del Sistema Antiguo, que se encuentra laborando con posterioridad a su jubilación, es voluntaria, dado que la norma en análisis utiliza al efecto el vocablo "podrán" que, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa: "facultad o potencia

de hacer una cosa", esto es, dicho jubilado que continúa trabajando tiene la facultad de incorporarse al sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Lo expresado se ve corroborado con lo que prescribe el artículo 1º transitorio, en su inciso 1º, del mismo D.L. N° 3.500, al señalar:

"Los trabajadores que sean o hayan sido imponentes de alguna institución de previsión, tendrán derecho a optar entre el Sistema que establece esta ley y el régimen vigente a la fecha de su publicación que les corresponda, de acuerdo a la naturaleza de sus servicios".

De esto se sigue que los trabajadores que estén afiliados o hayan estado afiliados a alguna institución del Régimen Antiguo, entendiéndose que un jubilado mantiene una afiliación pasiva al mismo, podrán optar por continuar en dicho sistema o incorporarse voluntariamente al Nuevo, según la naturaleza de sus funciones.

En la especie, si se trata de un jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que continúa laborando en una actividad no afecta a la Caja, podrá optar por incorporarse al Nuevo Sistema, atendida la naturaleza de sus funciones, opción que como se analizó precedentemente, es desde ya voluntaria por ser justamente pensionado del Antiguo Sistema.

Precisado lo anterior, cabe agregar que a pesar que las funciones desempeñadas actualmente por el trabajador de que se trata, en un hotel, no están afectas a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, y por otro lado no está obligado a imponer en el Nuevo Sistema de Pensiones, por tener la calidad de jubilado o pensionado, como se expresó precedentemente, sí estaría obligado a efectuar la cotización del 7% para salud, en el I.N.P. o en una ISAPRE al igual que todo trabajador dependiente, y respecto de mismo, el empleador estaría obligado a cotizar para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el I.N.P. o en una Mutualidad de Empleadores, si es el caso.

En cuanto a la consulta sobre legislación laboral aplicable al dependiente en referencia, cabe señalar que el Código del Trabajo no contempla excepción alguna respecto de los trabajadores jubilados o pensionados que continúen laborando, razón por la cual en la especie, dándose los supuestos legales de toda relación laboral, el contrato de trabajo por el cual se consulta se rige por la misma normativa aplicable a todo trabajador dependiente, esto es, por el Código del Trabajo.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que un trabajador jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que continúa laborando, con contrato de trabajo con un empleador del sector privado, no está obligado a afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de la obligación existente de cotizar para salud y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en cuanto a la legislación laboral aplicable, es la común que rige para todo trabajador dependiente del mismo sector, esto es, el Código del Trabajo.

BONIFICACION. LEY N° 19.355. PROCEDENCIA.

1.136/56, 19.02.96.

- 1) Al personal no docente que a partir del mes de marzo del año 1995 cumple funciones docentes, previa autorización de la Secretaría Ministerial de Educación, no le asistió el derecho al pago de la bonificación contemplada en el artículo 10 de la Ley N° 19.355, correspondiente al mes de junio del citado año.**

2) Al personal no docente cuyo contrato de trabajo terminó con anterioridad al 1º de junio de 1995, no le asistió el derecho al pago de la bonificación a que alude el número que antecede.

Fuentes: Ley Nº 19.355, artículo 10.

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

- 1.- Si al personal no docente que a partir del mes de marzo del año 1995 cumple funciones docentes, previa autorización de la Secretaría Ministerial de Educación, le asistió el derecho al pago de la bonificación contemplada en el artículo 10 de la Ley Nº 19.355, correspondiente al mes de junio del citado año.
- 2.- Si procede pagar en forma proporcional la bonificación que se consigna en el artículo 10 de la Ley Nº 19.355, correspondiente al mes de junio de 1995, al personal no docente cuyo contrato de trabajo terminó con anterioridad al 1º de junio del citado año.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número los incisos 1º y 2º del artículo 10 de la Ley Nº 19.355, publicada en el Diario Oficial de fecha 02.12.94, prevén:

"Otórgase, una subvención complementaria a la subvención educacional que, conforme a las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1992, del Ministerio de Educación, corresponda a los establecimientos educacionales del sector municipal y a los establecimientos particulares subvencionados, cuyo monto será de \$57.500 en el mes de diciembre de 1994 y de \$29.000 en junio de 1995, por cada trabajador que desempeñe labores no regidas por la Ley Nº 19.070 y que tenga contrato vigente a lo menos desde el 1º de junio de 1994. Estos recursos deberán ser utilizados por los sostenedores de dichos establecimientos en la concesión a sus trabajadores que reúnan las condiciones antes señaladas. Dicha bonificación no constituirá ingreso, remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable.

"Asimismo, otórgase a los establecimientos educacionales regidos por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un aporte del mismo monto, condiciones y fechas de pago que las del inciso anterior, con el objeto de que concedan, por una sola vez, igual bonificación a sus trabajadores que reúnan las mismas características de los del inciso precedente".

Del análisis de la norma legal preinserta se infiere que, por una sola vez, en los meses de diciembre del año 1994 y junio de 1995, se otorgó una subvención complementaria a la subvención educacional que corresponde percibir a los establecimientos del sector municipal y a los particulares subvencionados, de acuerdo al Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1992, del Ministerio de Educación, y a los regidos por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, ascendente a la suma de \$57.500 y 29.000, respectivamente, por cada trabajador que ejecute labores no afectas a las disposiciones del Estatuto Docente en algunos de los establecimientos referidos, siempre que hubieren tenido contrato vigente a lo menos al 1º de junio de 1994.

Asimismo se desprende que la mencionada subvención complementaria debió ser destinada al pago, por una sola vez, en los meses antes indicados, de una bonificación en favor de los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que laboren en un establecimiento educacional del sector municipal, particular subvencionado o regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980;
- b) Que dentro de dicho establecimiento realicen funciones no docentes, y
- c) Que hayan tenido contrato vigente a lo menos al 1° de junio de 1994.

A su vez, se deduce que tanto la obligación del empleador de pagar la bonificación de que se trata como el derecho de los trabajadores que cumplieron con todos y cada uno de los requisitos señalados precedentemente, nació y se hizo exigible en los meses de diciembre de 1994 y junio de 1995.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el personal de que se trata a partir del mes de marzo del año 1995, desarrolla labores docentes, previa autorización de la Secretaría Ministerial de Educación.

De lo anterior se deriva que los trabajadores a que se refiere el presente oficio a la data en que nació y se hizo exigible la bonificación en análisis, ejecutaban labores docentes, por ende, afectas al Estatuto Docente, no concurriendo así, a su respecto, uno de los requisitos exigidos por el legislador para acceder al beneficio, a saber, el previsto en la letra b) de acápite que anteceden.

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto, posible resulta concluir que al personal por el cual se consulta no le asistió el derecho a percibir la bonificación prevista en el artículo 10 de la Ley N° 19.355, que correspondía pagar en el mes de junio de 1995, ascendente a la suma de \$29.000.

2. En lo que concierne a esta pregunta, preciso es puntualizar que sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones copulativas que se señalan en la consulta que antecede, es requisito sine qua non para acceder a la bonificación contemplada en el artículo 10 de la Ley N° 19.355, que la relación laboral del personal de que se trata se hubiere mantenido vigente en los meses de diciembre de 1994 y/o junio de 1995, oportunidades en las que nació y se hizo exigible el derecho a impetrar su pago, ello al tenor de lo prevenido en el aludido artículo 10 antes transcrito y comentado.

En estas circunstancias, si se tiene presente que, en la especie, la relación laboral terminó con anterioridad al mes de junio de 1995, no cabe sino concluir que al personal no docente de que se trata no le asistió el derecho y, por ende, su ex-empleador no se encontró obligado a pagar la bonificación correspondiente al mes de junio de 1995.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto en el párrafo que antecede posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente pagar en forma proporcional la bonificación correspondiente al mes de junio de 1995, al personal no docente, cuyo contrato terminó antes del 1° de junio del referido año.

La conclusión anterior, se corrobora, aún más, si se considera que terminado el contrato de trabajo las obligaciones que de él emanan se extinguen, en términos tales que ninguna de las partes contratantes estará en condiciones de exigir a la otra el cumplimiento de alguna obligación legal o contractual que no sean las que se adeudaren a la fecha de extinción de la relación laboral o que se originen con ocasión de la misma, cuyo no es el caso de la bonificación en comento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Al personal no docente que a partir del mes de marzo del año 1995 cumple funciones docentes, previa autorización de la Secretaría Ministerial de Educación, no le asistió el derecho al pago de la bonificación contemplada en el artículo 10 de la Ley N° 19.355, correspondiente al mes de junio del citado año.
- 2) Al personal no docente cuyo contrato de trabajo terminó con anterioridad al 1° de junio de 1995, no le asistió el derecho al pago de la bonificación a que alude el número que antecede.

INGRESO MINIMO. INASISTENCIAS. INCIDENCIA.

1.137/57, 19.02.96.

Los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 44 incisos 3º, y 45 incisos 1º y final. D.L. N° 670 artículo 8º incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 704, de 08.02.85 y 1.887/115, de 08.04.86.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si los trabajadores remunerados por día que no cumplen con su jornada ordinaria completa de trabajo en un determinado mes, a causa de inasistencias, pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual.

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

El artículo 8º del D.L. N° 670, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El ingreso mínimo mensual de los trabajadores que cumplen jornada ordinaria completa en la institución, empresa, actividad o faena, será de —, el "que será imponible".

"En los casos de trabajadores que presten servicios por hora o en jornada parcial de trabajo, el ingreso mínimo se determinará en proporción a la cantidad establecida en el inciso anterior".

Por su parte, el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, establece:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieran jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior de la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la remuneración mensual de los trabajadores con jornada ordinaria completa, no puede ser, en caso alguno, inferior al ingreso mínimo mensual.

Se desprende, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, según lo ha resuelto esta Dirección reiteradamente la referencia de los comentados preceptos legales a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la jornada máxima semanal establecida en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo o bien a la jornada prolongada máxima consignada en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que la expresión "jornada completa" sólo ha sido utilizada por el legislador para los efectos de contraponerla a la expresión "jornadas parciales", en términos tales que la primera corresponde, precisamente, a la jornada máxima legal, es decir, la prevista en los artículos 22 ó 27 del Código del Trabajo, según corresponda, convenida por las propias partes contratantes, esto es, trabajador y empleador.

De esta manera, entonces, no procede estimar, como se sostiene en su presentación, que es requisito sine qua non para que exista jornada completa y, por ende, derecho a percibir el ingreso mínimo mensual que el trabajador preste efectivamente servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, le hubiere correspondido laborar, toda vez que ello importaría exigir un requisito especial no previsto por el legislador ni en la letra ni en el espíritu de los preceptos legales precedentemente transcrito y comentados.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo que, 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".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, es la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento este servicio reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar uno o más días de su jornada de trabajo, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador liberado de su obligación de remunerar por dicho período.

Cabe advertir que la conclusión anotada resulta plenamente aplicable tanto a los trabajadores remunerados por día como mensualmente, toda vez que el legislador no ha efectuado distinción alguno, al respecto, en materia de tiempo no trabajado.

A mayor abundamiento, es del caso puntualizar que actualmente, en el caso de los dependientes remunerados por día las inasistencias no le hacen perder el beneficio de la semana corrida, esto es, el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, al tenor de lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en acápite que anteceden no cabe sino concluir que tratándose de trabajadores que han convenido con su empleador una jornada ordinaria completa de trabajo, en los términos expuestos, las inasistencias no le hacen perder el derecho de aquéllos al ingreso mínimo mensual, cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentren afectos.

De ello se sigue que las inasistencias sólo producen el efecto de hacer perder al trabajador su derecho a percibir remuneración durante el o los días que las mismas comprenden.

Ahora bien, en la especie, posible es sostener que el trabajador remunerado por día, que en un determinado mes, por ejemplo febrero, no asistió a prestar servicios uno o más días mantiene, invariablemente, su derecho a percibir el ingreso mínimo mensual sin perjuicio del descuento a las remuneraciones que deba practicar el empleador por los días no laborados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

1.208/58, 26.02.96.

El vínculo jurídico que une a los "Vendedores-Transportistas" y a la Empresa Distribuidora —, no constituye una relación de carácter laboral.

Fuentes: Artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 132/03, de 08.01.96; 3.208/162, de 23.05.95; 2.358/082 de 24.04.92 y 80, de 11.03.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si el personal que labora en funciones de transportistas y vendedor comisionista de productos de la Empresa —, puede ser considerado trabajador dependiente de la mencionada empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Para todos los efectos legales de 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 su parte, el artículo 7º 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 recibir 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 de dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, el elemento propio de característico del contrato de trabajo el que lo tipifica, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedente, pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como "la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajo".

Precisado lo anterior, cabe tener presente que, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. S.G.V., se desprende que entre cada "Vendedor-Transportista-Independiente", por cuya situación se consulta y Distribuidora—, existe un contrato de prestación de servicios, en virtud del cual el primero se obliga— "a vender por orden y cuenta de Distribuidora —, y entregar dentro del sector o comuna que se indica en la cláusula siguiente, productos distribuidos por Empresa del Grupo — en los establecimientos comerciales, industriales, escolares o de otra naturaleza que el vendedor-transportista elija libremente, encontrándose éstos situados dentro del sector o Comuna que se le asigne. No obstante lo anterior, el vendedor podrá en determinadas circunstancias recibir instrucciones de venta de Distribuidora —, cuando la elección del cliente dependa de su exclusiva responsabilidad". Este "vendedor-transportista" tiene derecho a una comisión por las ventas efectuadas.

De los mismos antecedentes aparece que el "vendedor" de que se trata es dueño del camión o camioneta que maneja y que tiene la calidad de transportista independiente según consta de la respectiva iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos. Asimismo se desprende que, dentro de un sector previamente determinado, éste elige libremente a la clientela a quien le vende, trabajando las horas que a su criterio convenga, no estando obligado a cumplir jornada de trabajo ni a acatar órdenes de venta de Distribuidora — .

Aparece también, del referido informe de fiscalización, que si bien existe un grupo de supervisores contratados por Distribuidora —, éstos no tienen ninguna relación con los "vendedores", sino que su labor se basa en visitas directas al cliente, verificando la atención prestada y otras funciones de marketing.

Consta asimismo, que cada "transportista" tiene contratado un peoneta, cumpliéndose a su respecto con todas las normas laborales vigentes.

Finalmente, es del caso hacer presente que en el informe emitido por el fiscalizador actuante aparece que éste no pudo efectuar entrevistas personales con los involucrados, por cuanto el dirigente recurrente, Sr. N.N., así se lo solicito expresamente.

A la luz de lo señalado anteriormente, cabe hacer presente que las personas por cuya situación se consulta no se encuentran obligadas a cumplir una jornada de trabajo, determinando libremente el horario en que realizan sus labores y la forma de ejecutarlas. Asimismo, éstos no están sujetos a supervigilancia en el desempeño de sus funciones ni al cumplimiento de órdenes o instrucciones, constituyendo, en todo caso, su obligación principal, la de mantener abastecido a su clientela, con los productos de Distribuidora — .

Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto en párrafos precedentes, posible resulta sostener que no existen suficientes elementos que permitan configurar el vínculo de subordinación y dependencia, esencial y determinante para calificar una relación jurídica como de índole laboral, entre la Empresa Distribuidora — y los "Vendedores-Transportistas" de que se trata.

No desvirtúa lo señalado anteriormente la reglamentación a que están sujetos los trabajadores de que se trata en el desempeño de sus funciones, por cuanto ella constituye sólo una forma de hacer más eficiente el servicio que prestan, no resultando, por tanto, suficiente esta circunstancia para conformar la subordinación que involucra una relación de carácter laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el vínculo jurídico que une a los "Vendedores-Transportistas" y a la Empresa Distribuidora —, no constituye una relación de carácter laboral.

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

1.- Ordenes de Servicio.

1, 02.02.96.

Depto. Jurídico

Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas de las Leyes N°s. 19.070 y 19.410 que establecen indemnizaciones por años de servicio en beneficio del personal docente del sector municipal.

En el Diario Oficial de 02.09.95 se ha publicado la Ley N° 19.410 que modifica la Ley N° 19.070 y crea indemnización por años de servicio permanentes y transitorias en beneficio de los profesionales de la educación del sector municipal, razón por la cual esta Dirección en uso de las facultades que le competen, y sin perjuicio de la jurisprudencia que se emita posteriormente a través de dictámenes, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones destinadas a facilitar la aplicación de las nuevas normas en lo que concierne a dichos beneficios.

A.- Alcance de la Orden de Servicio

Atendido que los profesionales de la educación que prestan servicios en los Departamentos de Educación de las Municipalidades y en los establecimientos educacionales que dependen de los referidos Departamentos, detentan la calidad de funcionarios públicos, corresponde a la Contraloría General de la República interpretar y fiscalizar la aplicación de las normas de carácter laboral que los rigen.

De ello se sigue, por tanto, que las instrucciones que se imparten por la presente orden no involucran a dicho personal.

B.- Indemnizaciones transitorias

1.- Indemnización por años de servicio prevista en el artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410.

1.1.- Beneficiarios.

– En cuanto al ente empleador:

Desde este punto de vista, la indemnización que consigna el artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410 beneficia a los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal.

Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2º del artículo 20 de la Ley N° 19.070, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna,

expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

En consecuencia, deben entenderse excluidos del beneficio en comento los profesionales de la educación que prestan servicios en colegios particulares subvencionados, colegios particulares pagados y colegios regidos por el D.L. N° 3.166.

– En cuanto al tipo de designación o contrato:

La indemnización prevista en el artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410 en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, corresponde a los profesionales de la educación incorporarlos a un dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, la indemnización alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares, toda vez que el legislador no efectuó ninguna distinción al respecto.

1.2.- Vigencia.

La posibilidad de poner término a la relación laboral y hacer valer la indemnización se encuentra circunscrita por el mismo artículo 7° transitorio al período que media entre el 02.09.95 y el 28.02.97.

1.3.- Procedencia.

Para que nazca el derecho a la indemnización en comento es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que el profesional de la educación detente, a lo menos, un año de servicio.
- b) Que se ponga término al contrato de trabajo fundado en que el docente reúne los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional respecto del total de las horas que sirve.
- c) Que la opción de poner término al contrato se ejerza entre el 02.09.95 y el 28.02.97.
- d) Que el término del contrato sea ratificado por el Consejo Municipal si ha sido de iniciativa de la Corporación empleadora.

1.4.- Iniciativa para poner término al contrato.

De conformidad con el artículo 7° transitorio, el término del contrato en las condiciones indicadas en el punto precedente puede tener lugar a iniciativa de cualquiera de las partes.

Con todo, la decisión definitiva de poner término al contrato se encuentra radicada en la Corporación empleadora, atendido que del tenor literal del artículo 7° "podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellas y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional".

En el caso de trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y que reúnan los requisitos para obtener dentro de dicho régimen pensión o renta vitalicia anti-

pada, el inciso 2º del artículo 7º transitorio dispone término del contrato sólo puede producirse por acuerdo de las partes, esto es, ninguna de ellas podrá proceder unilateralmente en esta materia.

1.5.- Años computables.

Se computan los años y la fracción superior a seis meses prestados a la Corporación donde termina la relación laboral.

Excepcionalmente pueden computarse años de servicio prestados a otra Municipalidad o Corporación si el profesional proviene de ellas sin solución de continuidad respecto de la Corporación en que se hace efectivo el término del contrato.

1.6.- Monto.

El monto de la indemnización equivale a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses.

Es del caso señalar que, atendido que se trata de una indemnización especial, no procede aplicar a su respecto los topes previstos en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, pudiendo computarse, por tanto, todos los años servidos en las condiciones señaladas en el punto anterior.

Por las mismas razones indicadas tampoco resulta procedente aplicar respecto de la indemnización en análisis el límite de 90 U.F. establecido en el inciso 3º del artículo 172 del Código del Trabajo.

Con todo, si las partes hubieren convenido una indemnización a todo evento de acuerdo al Código del Trabajo, regirá dicha indemnización si fuere de un monto superior a la señalada en los párrafos que anteceden.

1.7.- Incompatibilidad.

La indemnización prevista en el artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410 es incompatible con toda otra que, por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador. En todo caso, deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

1.8.- Fecha de término del contrato.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de la Ley N° 19.410, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización que le corresponda, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

De esta suerte, en tanto ello no ocurra, el contrato, produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

1.9.- Efectos de la aplicación del artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410.

El término del contrato de trabajo producido de acuerdo al artículo mencionado genera las siguientes consecuencias:

- a) El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios, se entenderá suprimido por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva, según lo dispone el inciso 5º del artículo 7º transitorio, circunstancia ésta que deberá ser tomada en consideración por la respectiva Corporación al momento de pretender poner término a la relación laboral en las condiciones que establece el artículo 7º transitorio en análisis.

Con todo, la supresión de las horas servidas es facultativa tratándose de profesionales de la educación que desempeñan funciones de Director de establecimiento.

- b) El profesional de la educación que percibe la indemnización en estudio queda afecto a las disposiciones del artículo 52 bis A de la Ley N° 19.070.

Ello significa que su reincorporación a la dotación de la misma Corporación a la cual servía queda sujeta a las siguientes limitantes:

- En calidad de contratado: No puede reincorporarse mientras no hayan transcurrido 5 años contados desde la percepción de la indemnización.
- En calidad de titular: tiene 2 opciones:
 - a) Devolver previamente la indemnización, expresada en unidades de fomento, agregándole el interés corriente para operaciones reajustables.
 - b) Estipular expresamente en su nuevo contrato que en ningún caso se considerará como tiempo servido para su empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización, computándose, sólo el tiempo laborado desde la reincorporación.

Conforme a lo expuesto, es preciso convenir que la reincorporación del profesional de la educación que ha obtenido la indemnización de que se trata no está afectada a ninguna limitante si pretende ingresar a una Corporación distinta de aquella que le pagó el beneficio.

2.- Indemnización por años de servicio prevista en el artículo 9º transitorio de la Ley N° 19.410.

2.1.- Beneficiarios

- En cuanto al ente empleador:

Desde este punto de vista, la indemnización que consigna el artículo 9º transitorio de la Ley N° 19.410 beneficia a los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal.

Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2º del artículo 20 de la Ley N° 19.070, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

En consecuencia, deben entenderse excluidos del beneficio en comento los profesionales de la educación que prestan servicios en colegios particulares subvencionados, colegios particulares pagados y colegios regidos por el D.L. N° 3.166.

– En cuanto al tipo de designación o contrato:

La indemnización prevista en el artículo 9º transitorio de la Ley N° 19.410 en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, corresponde a los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, la indemnización alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares, toda vez que el legislador no efectuó ninguna distinción al respecto.

2.2.- Vigencia.

La posibilidad de poner término al contrato y obtener la indemnización prevista en el artículo 9º transitorio se encuentra circunscrita por la misma disposición al período que media entre el 02.09.95 y el 28.02.97.

2.3.- Procedencia.

Para que nazca el derecho a la indemnización prevista en el artículo 9º transitorio deben cumplirse las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el docente cuya relación laboral termina detente, a lo menos, un año de servicios.
- b) Que dicho docente no reúna las condiciones para jubilar en cualquier régimen previsional o que sufra una enfermedad que dificulte el desempeño de sus funciones docentes.
- c) Que la opción para poner término al contrato se ejerza entre el 02.09.95 y el 28.02.97.
- d) Que el término del contrato sea ratificado por el Consejo Municipal si ha sido de iniciativa de la Corporación.

2.4.- Común acuerdo.

El término del contrato en las condiciones que se analizan en el punto anterior requiere del común acuerdo de las partes, esto es, no podrá ser impuesto unilateralmente por una de ellas; de esta suerte, si es propuesto por el trabajador, para que se haga efectivo deberá necesariamente ser aceptado por el empleador, y viceversa.

2.5.- Años computables.

Se computan únicamente los años servidos en la Corporación en que termina la relación laboral, toda vez que la ley, a diferencia de lo que ocurre con la indemnización prevista en el artículo 7º transitorio, no ha contemplado aquí la posibilidad de tomar en consideración el tiempo laborado en otra Corporación o Municipalidad.

2.6.- Monto.

El monto de la indemnización equivale a un mes de la última remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

2.7.- Tope.

La indemnización de que se trata tiene un límite máximo de 11 meses.

2.8.- Incremento.

El monto de la indemnización que resulte de aplicar las reglas precedentes debe, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 9º transitorio, ser incrementado en un 25%.

2.9.- Efectos de la aplicación del artículo 9º transitorio.

- a) Las horas servidas por el docente cuya relación laboral termina, se suprimen de la respectiva dotación comunal, circunstancia ésta que deberá ser tenida en consideración por la respectiva Corporación y el docente de que se trate al momento de pretender poner término a la relación laboral en las condiciones que establece el artículo 9º transitorio en análisis.

Con todo, esta supresión es facultativa en caso de que se trate del Director de un establecimiento o de un profesional de la educación que se retire por sufrir una enfermedad que dificulte el desempeño de sus funciones docentes, caso este último en que el reemplazo debe ser autorizado por el Jefe Provincial de Educación.

- b) El docente no puede reincorporarse a la misma dotación comunal, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- Que devuelva la indemnización.
 - Que hayan transcurrido a lo menos cinco años desde la percepción de la indemnización.

2.10.- Fecha de término del contrato.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de la Ley N° 19.410, el término de la relación laboral se entiende ocurrido sólo desde el día en que el empleador pone a disposición del trabajador la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De esa suerte, en tanto no ocurra el contrato produce todos sus efectos, debiendo, de consiguiente, el profesional de la educación continuar laborando y la Corporación pagando las remuneraciones correspondientes.

C.- Indeminizaciones permanentes

La Ley N° 19.070, modificada por la Ley N° 19.410, establece en los artículos 52 bis y siguientes, la supresión de las horas que sirve el docente por efecto de la adecuación de la dotación a que se refiere el artículo 22 de la primera ley citada.

Para analizar las indemnizaciones de que se trata es preciso distinguir dos situaciones:

- 1) Supresión total de las horas que sirve el docente.
- 2) Supresión parcial de dichas horas.

1.- Indemnización por supresión total de horas.

1.1.- Procedencia.

La supresión total de las horas que el docente sirve determina el término de la relación laboral en conformidad a la letra i) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, pero la aplicación de dicha causal no genera por sí sola la indemnización por años de servicio, encontrándose, por el contrario, su procedencia subordinada a las condiciones y procedimientos que se indican a continuación:

- 1° Que la Corporación se vea en la necesidad de poner término a una o más relaciones laborales en virtud de la causal contemplada en la letra i) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, esto es, supresión de las horas que sirven los profesionales de la educación como consecuencia del ajuste de dotación a que se refiere el artículo 22 de la misma ley.
- 2° Que no haya sido posible aplicar dicha causal a profesionales de la educación que tengan la calidad de contratados ni a titulares con menor calificación en la forma prevista en el inciso 2° del artículo 52 bis, de una misma asignatura o de igual nivel o especialidad de enseñanza.
- 3° Que el profesional de la educación que pretende acceder a la indemnización, renuncie voluntariamente, previo ofrecimiento de la Corporación, o sea designado por ésta, en el evento de no ejercerse la opción de renuncia y existir igualdad de las condiciones a que se refiere el inciso 2° del artículo 52 bis.

Sin perjuicio de lo anterior, el docente deberá, además, tener, a lo menos, un año de servicio.

De esta suerte, el o los profesionales que tienen derecho a la indemnización por años de servicio es aquél o aquéllos de la misma asignatura o de igual nivel o especialidad de enseñanza, que renuncien voluntariamente, previo ofrecimiento de la Corporación o que sean designados por ésta cuando no ha sido posible determinar los docentes que deben ser afectados por la supresión de las horas, aplicando el orden de prelación y las condiciones que se señalan en los incisos 2° y 4° del artículo 52 bis.

1.2.- Años computables.

Para los efectos del pago de la indemnización se computan los años y la fracción superior a seis meses de servicios prestados a la Corporación donde termina la relación laboral.

Excepcionalmente pueden tomarse en consideración años de servicio prestados a otra Corporación o Municipalidad si el profesional proviene de ellas sin solución de continuidad respecto de la Corporación en que se hace efectivo el término del contrato.

1.3.- Monto. Tope.

El monto de la indemnización equivale al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses con un tope de 11 meses.

Con todo, si las partes hubieren convenido una indemnización a todo evento de acuerdo al Código del Trabajo, regirá dicha indemnización si fuere de un monto superior al señalado en el párrafo precedente.

1.4.- Efectos del pago de la indemnización.

- a) Pagada la indemnización se extingue el derecho del profesional de la educación a percibir las remuneraciones y demás beneficios que legal o contractualmente le correspondían, de conformidad con el inciso final del artículo 52 bis del Estatuto Docente.

Lo anterior significa que en tanto no se pague la indemnización, la relación laboral se mantiene vigente, no encontrándose el trabajador obligado a prestar servicios, puesto que sus horas fueron suprimidas, debiendo el empleador, en todo caso, pagar la remuneración convenida.

- b) El profesional que hubiere recibido total o parcialmente la indemnización no podrá incorporarse a la dotación docente de la misma Corporación en calidad de contratado, mientras no hubieren transcurrido 5 años desde la fecha de percepción de la indemnización, según lo dispone el artículo 52 bis A de la Ley N° 19.070.
- c) El profesional de la educación que pretenda reincorporarse a la misma Corporación en calidad de titular, deberá previamente optar por devolver la indemnización percibida, expresada en U.F. con más el interés corriente para operaciones reajustables o aceptar que en su contrato se estipule que en ningún caso se considerará como tiempo servido para su empleador, para los efectos de eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización, computándose sólo el tiempo servido desde su reincorporación.

Cabe señalar que las restricciones a que se refieren las letras b) y c) precedentes no rigen cuando el profesional de la educación pretende reincorporarse, sea en calidad de titular o de contratado, a una Corporación diversa de aquella que le pagó la indemnización de que se trata.

- d) La percepción total o parcial de la indemnización importa respecto del docente la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden.

1.5.- Reclamo judicial, competencia de la Dirección del Trabajo.

Si el profesional de la educación estima que la Corporación no observó las condiciones y requisitos señalados en el punto 1.1. precedente, podrá reclamar ante el Tribunal del Trabajo, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones, la que será dispuesta por el Juez en caso de acogerse el reclamo.

En esta forma, esta Dirección carece de competencia para intervenir en los reclamos que se planteen con ocasión de la materia en análisis, sea que se trate de la aplicabilidad de la causal prevista en la letra i) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, o de la procedencia o improcedencia del pago de la indemnización, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

2.- Indemnización por supresión parcial de horas.

2.1.- Procedencia.

La supresión parcial de las horas que el docente sirve, como consecuencia de la adecuación a que alude el artículo 22 de la Ley N° 19.070, no determina el término de la relación

laboral en conformidad al artículo 52, letra i) de la misma ley, generando, sin embargo, una indemnización por años de servicio proporcional al número de horas suprimidas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 52 bis D.

Con todo, al igual que en el caso anterior, la procedencia del beneficio está subordinada a las condiciones y procedimientos que se señalan a continuación:

1º Que la Corporación se vea en la necesidad de suprimir parcialmente las horas que sirven los profesionales de la educación de una misma asignatura o de un mismo nivel o especialidad de enseñanza y que estén destinados en un mismo o en diferentes establecimientos, como resultado de necesidades o requerimientos técnicos pedagógicos expresados en la adecuación de la dotación y fundamentos en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

2º Que no haya sido posible afectar con la supresión parcial a profesionales de la educación que tengan la calidad de contratados.

3º Que el profesional de la educación revista la calidad de titular.

Cabe hacer presente que en igualdad de condiciones de los profesionales de la educación de un mismo establecimiento y jornada, la supresión parcial de horas afectará al profesional de la educación que detente una menor calificación.

4º Que el docente tenga, a lo menos un año de servicio.

2.2.- Años Computables.

Se da por reproducido en esta materia lo expuesto en el punto 1.2. de la presente Orden de Servicio.

2.3.- Monto. Tope.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 52 bis D, procede reiterar en este punto lo expresado en el punto 1.3 precedente.

2.4.- Efectos del pago de la indemnización.

a) Pagada la indemnización, se extingue el derecho del profesional a percibir la remuneración y demás beneficios legales o contractuales que le correspondían por las horas suprimidas.

Lo anterior significa que, en tanto no se pague la indemnización, se mantiene la carga horaria del docente pero el trabajador no se encuentra obligado a prestar servicios por las horas suprimidas, debiendo, sin embargo, el empleador pagar las remuneraciones que a ellas corresponden.

b) El docente que hubiere percibido total o parcialmente la indemnización no podrá aumentar su carga horaria como contratado, mientras no hubieren transcurrido 5 años desde la percepción de la indemnización.

c) El profesional de la educación que pretenda aumentar su carga horaria en la misma Corporación en calidad de titular deberá previamente devolver la indemnización

percibida expresada en U.F. con más el interés corriente para operaciones reajustables, o aceptar que en la respectiva modificación del contrato se estipule que, ningún caso, se considerará para los efectos de determinar el monto de una nueva indemnización, la remuneración correspondiente a las horas primitivamente suprimidas e indemnizadas.

Cabe señalar que las restricciones a que se refieren las letras b) y c) precedentes no rigen cuando el profesional de la educación pretenda asumir una carga horaria en otra Corporación diversa de aquella que le pagó la indemnización de que se trata, tanto en calidad de titular como de contratado.

- d) La percepción total o parcial de la indemnización importa respecto del docente la aceptación de la disminución de su carga horaria, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

2.5.- Reclamo judicial. Competencia de la Dirección del Trabajo.

Si el profesional estima que la Corporación no observó las condiciones y procedimientos señalados en el punto 2.1. precedente, podrá reclamar ante el Tribunal del Trabajo competente dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación de la supresión parcial de las horas que sirve, solicitando el restablecimiento de su carga horaria.

En esta forma, esta Dirección carece de competencia para intervenir en los reclamos que se planteen con ocasión de la supresión parcial de horas, como, asimismo, con la procedencia o improcedencia de la indemnización, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

2.6.- Supresión parcial. Renuncia.

Si la supresión parcial de la carga horaria excede el 50% de las horas que sirve el profesional de la educación éste tiene derecho a renunciar a las horas restantes, debiendo, en tal caso, percibir también una indemnización proporcional a las horas renunciadas.

2.- Circulares.

20, 1º.02.96.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre futuras fiscalizaciones programadas al sector de locomoción colectiva interurbana.

Atendido el hecho de que el control de asistencia y de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, son susceptibles de ser registrados manual o de forma automatizada, según se adscriba la empresa en el primer caso a la Resolución N° 753 o, en el segundo a la N° 851, hace necesario que se utilicen instrumentos y procedimientos inspectivos uniformes a nivel nacional. Ello ha determinado instruir a las distintas oficinas que en lo sucesivo los programas de fiscalización al sector serán diseñados nacionalmente por lo que las Inspecciones deberán esperar contar con instrucciones precisas de este Departamento para implementar cualquier programa al respecto.

Por otro lado, informo a Ud. que con el propósito de hacer más efectivo el accionar fiscalizador al sector de la locomoción colectiva interurbana, este Departamento está desarrollando una coordinación centralizada con Carabineros de Chile a través de su Departamento de Tránsito y Carretera y con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, directamente con el gabinete del Sr. Ministro, buscando socializar criterios de fiscalización y acordar procedimientos conjuntos, lo que permitirá enmarcar las iniciativas que en este sentido se desarrollen a nivel local.

21, 05.02.96.

Subdirección

Boletín Oficial y colaboración de funcionarios del Servicio. Extracto.

Con el propósito de fomentar la colaboración de los funcionarios del Servicio, agradeceré a Uds. dar a conocer al personal de su dependencia, la siguiente información relacionada con el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo:

Externalización

En abril de 1995, la Dirección del Trabajo en el marco del proceso de modernización de la gestión pública, procedió a externalizar la edición y comercialización de su Boletín Oficial. La Editorial Publitecsa, se adjudicó la licitación por presentar la oferta más conveniente a los intereses institucionales.

Artículos y temas

En el convenio suscrito con la Editorial Publitecsa se ha establecido un Fondo para estimular la colaboración de todas aquellas personas que contribuyan con artículos y temas susceptibles de ser publicados en el Boletín Oficial.

El Fondo está constituido por la cantidad de US\$ 200 mensuales para incentivar a quienes aporten trabajos inéditos.

Cualquier funcionario podrá enviar sus colaboraciones al Editor del Boletín Oficial, siendo deseable que los trabajos posean un carácter preferentemente instrumental, especialmente orientados a los empleadores y organizaciones de trabajadores.

En consideración al mayor impacto práctico que conllevan, se recomiendan abordar temáticas propias del derecho laboral en general, comunes a la totalidad de los trabajadores, y, en menor medida, asuntos relacionados con organizaciones sindicales y de negociación colectiva, cuyas temáticas, si bien son del mayor interés, sólo involucran a un sector restringido de empleadores y trabajadores.

Los trabajos pueden tener distintas extensiones (1 a 50 páginas). Cuando las colaboraciones incluyan citas, las mismas, deberán consignarse entre comillas, y las respectivas notas a pie de página, deberán indicar los siguientes datos: nombre del autor, título de la obra (o del artículo, señalando además, en este último caso, el nombre de la publicación), editorial, país y año de impresión. Por último, el trabajo deberá enviarse en versión escrita e, idealmente, en diskette (WP.5.1).

El Comité de Redacción se reserva el derecho de aceptar las colaboraciones, así como el de proponer modificaciones editoriales al autor.

Los pagos por las contribuciones seleccionadas por el Comité de Redacción, son efectuados directamente por la Editorial Publitexsa, según la cantidad de páginas, relevancia, profundidad y claridad en el tratamiento de las materias expuestas.

Seminarios

Con la finalidad de colaborar en la difusión de la normativa laboral y promover el Boletín Oficial, la Editorial Publitexsa, en conjunto con una universidad y con el patrocinio de la Dirección del Trabajo, se encuentra programado un conjunto de seminarios a realizarse en todo el país, durante 1996, para lo cual se invita a todos los funcionarios interesados en participar como relatores a enviar su currículum, programa, temas susceptibles de tratar, duración de las actividades y pretensiones de honorarios, al Sr. Carlos Munizaga Rivera, Gerente Comercial de Publitexsa. París N° 823, Santiago.

22, 08.02.96.

Dirección

Reitera instrucciones permanentes sobre relaciones de este Servicio con los respectivos Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Se ha estimado necesario reiterar y enfatizar algunos de los criterios permanentes que deben orientar las relaciones de este Servicio con los respectivos Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Tales relaciones descansan, evidentemente, en el carácter de representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la Región que tales personeros detentan, y en el Servicio autónomo, descentralizado del Estado y, asimismo, directamente vinculado a la misma área, que nuestra repartición tiene.

En tal sentido, un criterio básico a considerar permanentemente es el de la necesaria coordinación, de manera de asegurar, por una parte, la adecuada inserción de nuestra actividad en el marco de las competencias y atribuciones del gobierno regional, así como el mayor logro de objetivos necesarios comunes.

Por otro lado, de la naturaleza fundamentalmente operativa de nuestro Servicio y de la amplia cobertura de que dispone sobre el sector, se evidencia la necesidad de enfatizar el criterio de colaboración hacia las autoridades regionales y particularmente a los SEREMIS respectivos.

Por último, puede estimarse como necesario desarrollo algún grado de sistematización de las relaciones existentes entre Directores Regionales y SEREMIS, de manera que el buen desenvolvimiento de éstas sea permanentemente compatible con el mejor desempeño de las actividades y objetivos propios de nuestro Servicio.

Conviene destacar que los criterios básicos antedichos cobran especial relevancia atendido el hecho de la actual ejecución del proyecto institucional de redefinición y fortalecimiento de las Direcciones Regionales, el que ha tenido precisamente como uno de sus objetivos fundamentales el habilitar a nuestras autoridades regionales y provinciales, para una participación más activa y eficaz en las distintas instancias del gobierno regional.

24, 08.02.96.

Depto. de Fiscalización

Imparte instrucciones en relación a la recepción de actas de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público.

Atendida la publicación del D.S. N° 168, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 10 de enero de 1996, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público, de acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 19.345, y modifica el Reglamento N° 54, de 1969, se ha estimado necesario informar e impartir instrucciones sobre el particular.

De acuerdo al artículo 1° del Decreto Reglamentario las entidades empleadoras que se señalan en el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 19.345 y que cumplan lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deben constituir Comités Paritario de Higiene y Seguridad.

Las entidades empleadoras que indica el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 19.345 son las siguientes:

- a) Administración Civil del Estado, centralizado y descentralizados,
- b) Instituciones de Educación Superior del Estado,
- c) Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad a lo dispuesto en el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubieran optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos,
- d) Contraloría General de la República,
- e) Poder Judicial,
- f) Congreso Nacional.

De acuerdo a las modificaciones introducidas por el artículo 2° del D.S. N° 168, de 1995, al artículo 10 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los requisitos para ser elegido miembro representante de los funcionarios, se indican a continuación:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora 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 por lo menos durante un año, y
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.

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

Cabe hacer presente que el artículo transitorio del Reglamento N° 168, ya indicado, añade que el requisito de las letras d), sólo se exigirá respecto de los funcionarios comprendidos en la Ley N° 19.345, después de dos años contados desde la fecha de publicación, es decir, a partir del 11 de enero de 1998.

Por otra parte, cabe indicar que la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios del sector público y la primera designación de sus miembros deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del decreto en el Diario Oficial.

Por su parte, corresponde a la Dirección del Trabajo el control de la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, sin perjuicio de las atribuciones que el artículo 8° de la Ley N° 19.345, confiere a la Superintendencia de Seguridad Social.

Consecuente con lo anterior, las Inspecciones del Trabajo procederán a recepcionar las actas de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, las cuales serán archivadas separadamente de las actas de constitución del sector privado.

3.- Resolución.

258, 06.02.96.

Depto. Proyec. y Des. Organizacional

Complementa la Resolución exenta N° 2.200.

Teniendo presente:

- 1.- Que el trabajo de la Institución debe propender a una mayor eficiencia en su gestión interna, de manera de contribuir al proceso de modernización del Estado.
- 2.- Que para ello es necesario estructurar funcional y orgánicamente las actividades desarrolladas por los distintos Departamentos y Oficinas del Servicio.
- 3.- Que la Oficina de Proyectos y Desarrollo Organizacional no posee una división interna de funciones que asegure una adecuada resolución con los Departamentos, Unidades y Oficinas de la Institución y una clara asignación de responsabilidades.

Vistos:

Lo establecido en el artículo 2° del D.L. N° 3.551, de 1981;

Lo dispuesto en los artículos 4°, N° 2, letra a), 13 y 15 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República; y

La Resolución exenta N° 2.200, de 1995.

Resuelvo:

- 1) La constitución, en la Oficina de Proyectos y Desarrollo Organizacional, de las siguientes Areas: de Sistemas Informáticos, de Desarrollo Organizacional, de Planeamiento Financiero y de Control de Gestión.
- 2) Dichas Areas dependerán jerárquicamente del Jefe de la Oficina de Proyectos y Desarrollo Organizacional.
- 3) El Area de Sistemas Informáticos tendrá como función el diseño, establecimiento y mantención de los sistemas informáticos de la Institución, para lo cual se estructurará una Subárea de Desarrollo de Sistemas y una Subárea de Soporte al Usuario Interno.
- 4) El Area de Desarrollo Organizacional tendrá como función el colaborar con las instancias institucionales pertinentes en el perfeccionamiento de la estructura organizacional del Servicio, y en el desarrollo de una política integral de recursos humanos en la dimensión de una gestión participativa del Servicio.
- 5) El Area de Planeamiento Financiero tendrá como función el cooperar en la elaboración del presupuesto institucional y en el seguimiento de las metas financieras del servicio, a la vez que desarrollará acciones conducentes al cumplimiento del Programa de Auditoría Interna General de Gobierno.
- 6) El Area de Control de Gestión tendrá como función el monitoreo de las actividades que se desarrollan en la Institución, con la finalidad de preparar información que permita evaluar la eficiencia, eficacia, economía y calidad del accionar del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.467, 31.01.96.

Procedimiento de afiliación y desafiliación a las Cajas de Compensación de asignación familiar. Amplía instrucciones.

Esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades fiscalizadoras sobre las C.C.A.F., que le confieren las Leyes N°s. 16.395 y 18.833, junto con reiterar sus instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 1.125, de 05 de febrero de 1990, y en la Circular N° 1.204, de 22 de marzo de 1991, relativo el primero a los documentos que deben acompañarse a la comunicación o al aviso de desafiliación de dichas entidades, y la segunda al cumplimiento de las normas de afiliación y desafiliación contenidas en la Ley N° 18.833, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones con el objeto de contribuir a la transparencia de dichos procedimientos:

- Cuando una empresa y sus trabajadores deseen desafiarse de una C.C.A.F., con el propósito de incorporarse a otra, la empresa en cuestión en la asamblea convocada al efecto en primer término, debe desafiarse de la C.C.A.F., a la que se encontraba incorporada, con el acuerdo de sus trabajadores obtenido a través de una votación distinta de aquella que dé lugar a la afiliación a una nueva C.C.A.F. En efecto, en esos casos deben hacerse efectivas dos votaciones. La primera, para desafiarse de la C.C.A.F. a que se halle afecta la empresa y, a continuación, una segunda votación, para afiliarse a la nueva. De no conseguirse el acuerdo de desafiliación por la mayoría absoluta del total de trabajadores de la empresa, no podrá concretarse la afiliación a otra C.C.A.F.
- Atendido que la función de levantar acta de la respectiva asamblea corresponde al ministro de fe que actúe en ella, según se desprende del artículo 11 de la Ley N° 18.833, las C.C.A.F. deberán abstenerse de actuar en dicho acto. De esta manera será el mismo ministro de fe quien elabore íntegramente el acta que debe levantar dejando constancia de la celebración de la o de las asambleas, de haber sido especialmente convocada o convocadas al efecto, de su actuación en ellas, y del resultado de las votaciones.
- Las C.C.A.F. deberán informar por escrito a los empleadores y trabajadores de sus empresas afiliadas, el procedimiento correcto en materia de afiliaciones y desafiliaciones, enfatizando el hecho de que las respectivas votaciones deben efectuarse en asambleas convocadas especialmente para tal efecto, con la concurrencia personal de un ministro de fe, señalando la ilegalidad de prácticas tales como la firma de listas en forma previa a la celebración de la asamblea y su ratificación en ésta, resaltando que las firmas de los trabajadores que acreditan su votación sólo pueden ser obtenidas en la misma asamblea.

Ruego dar amplia difusión a estas instrucciones, tanto entre las empresas ya afiliadas como aquellas que se incorporen en el futuro, dando cuenta a esta Superintendencia de las medidas adoptadas al efecto.

1.474, 20.02.96.

Imparte instrucciones relativas al uso de cédula de identidad en trámites de solicitud de concesión de beneficios previsionales.

- 1.- Por Oficio N° 7.707, de 21 de julio de 1995, y ante el requerimiento que le formulara la Subsecretaría de Previsión Social, esta Superintendencia emitió su opinión favorable a la utilización de la cédula de identidad del peticionario de alguna prestación previsional que requiera acreditar su edad, en reemplazo del respectivo certificado de nacimiento.

Para ello, tuvo en consideración la normativa que rige tanto la prueba de la edad de las personas como aquella que regula el otorgamiento de ciertos instrumentos públicos destinados a su comprobación.

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código Civil, la edad y la muerte podrán probarse por las respectivas partidas de nacimiento o bautismo y de muerte y el artículo 309 del mismo cuerpo legal, establece que la falta de los referidos documentos puede suplirse en caso necesario, por otros documentos auténticos.

Por otra parte, el artículo 314 del referido Código dispone que cuanto fuere necesario calificar la edad de un individuo para la ejecución de actos o el ejercicio de cargo que requieran cierta edad y no fuere posible hacerlo por documentos o declaraciones que fijen la época de su nacimiento, se le atribuirá una edad media entre la mayor y la menor que parecieran compatibles con el desarrollo y aspecto físico del individuo, y el juez oirá el dictamen de facultativos o de otras personas idóneas para establecer la edad.

El D.L. N° 26, de 1924, estableció el Servicio de Identificación Personal Obligatorio y determinó que corresponde a los Gabinetes de Identificación, la dación de la Libreta o Carné de Identidad, documentos que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 de dicha disposición legal, son instrumentos públicos para los efectos de los artículos del Código Penal que señala y tendrán el mérito de presunción legal probatoria en materia criminal.

La Resolución N° 287 del Servicio de Registro Civil e Identificación, publicada en el Diario Oficial del día 13 de junio de 1989, que fijó el texto refundido de las Resoluciones exentas N°s. 734, de 1986; 512, de 1987 y 1.133, de 1988, sobre menciones que debe contener la cédula de identidad, establece que ésta, en su reverso, debe contener, entre otras, la fecha de nacimiento del titular.

En el N° 4 de la referida resolución, se expresa que las menciones relativas a los nombres y apellidos del titular de la cédula, la circunscripción, número y año de la inscripción y la fecha de nacimiento, como asimismo la profesión de éste, corresponderán a los datos registrados en la inscripción de nacimiento o ficha índice y en el Registro de Profesionales respectivamente.

En consecuencia, y considerando que la cédula de identidad es un documento de identificación pública, que contiene un resumen de los antecedentes personales registrados en las respectivas partidas de nacimiento –documento válido para probar la edad, conforme lo dispone el Código Civil–, este Servicio estimó procedente acoger la proposición de reemplazar en los trámites en que se invoquen beneficios previsionales que presupongan el cumplimiento de determinada edad, la presentación del respectivo certificado de nacimiento, por la correspondiente cédula de identidad del interesado.

- 2.- Considerando que la implantación de esta medida facilitará una eficaz en el otorgamiento de los beneficios previsionales, este Organismo ha considerado necesario requerir de esa entidad se impartan las instrucciones pertinentes, a sus respectivas dependencias, oficinas o secciones, con el objeto que, por una parte, se adecuen los formularios de invocación de beneficios previsionales en los que se pida la presentación de certificados de nacimiento para acreditar la edad, y, por la otra, de ser ello necesario, se introduzcan las modificaciones indispensables en los procedimientos administrativos diseñados al efecto.

Con todo, será menester adjuntar a los respectivos expedientes, una fotocopia debidamente autorizada por el funcionario competente de la Institución, de la cédula de identidad del petionario o causante, según sea el caso. La afiliación y el estado civil continuarán probándose mediante el certificado o partida pertinente.

Finalmente, cabe consignar que el uso de la cédula de identidad no es obligatorio sino alternativo a la presentación del certificado de nacimiento, de modo que corresponderá a esa entidad calificar los casos en que resulta conveniente y más expedita la presentación de dicho documento identificadorio.

1.476, 21.02.96.

Constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en entidades empleadoras del sector público que indica. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.345 a las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En el Diario Oficial del día 10 de enero de 1996, se publicó el D.S. N° 168, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del Sector Público a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, introduciendo modificaciones al D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al efecto, el D.S. N° 168 establece, en su artículo 1°, que la constitución y funcionamiento de estos Comités se regirán por lo dispuesto en el aludido D.S. N° 54.

Esta Superintendencia, en uso de sus atribuciones, ha estimado necesario impartir instrucciones a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 para el debido cumplimiento de la normativa vigente sobre la materia:

I. Obligación de constituir y mantener en funcionamiento uno o más Comités Paritarios.

De conformidad con lo prescrito en el artículos 66 de la Ley N° 16.744, en toda entidad empleadora en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los 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.

II. Constitución y Funcionamiento

De conformidad con lo prescrito en el artículo 6º de la Ley Nº 19.345, el Reglamento a que se refiere el artículo 66 de la Ley Nº 16.744, esto es, el D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispondrá la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las Entidades Empleadores del Sector Público, señaladas en el inciso primero del artículo 1º de la referida Ley Nº 19.345.

Para estos efectos, se entenderá por entidad patronal o representantes de éstas a las entidades empleadoras citadas en el inciso primero de la citada Ley Nº 19.345, y por trabajadores a los funcionarios comprendidos en la misma norma.

Al respecto, el artículo 1º del D.S. Nº 168, establece que la constitución y funcionamiento de los citados Comités, se regirá por las normas del D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

III. Composición.

De acuerdo con la normativa vigente, esto es, artículo 3º del D.S. Nº 54, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, estarán conformados por: tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de los funcionarios.

Si la entidad empleadora tuviera faenas, sucursales o agencias en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Podrá también constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la entidad empleadora, al que corresponderán las funciones que señala el artículos 24 del D.S. Nº 54.

3.1. Designación de representantes de la entidad empleadora.

De conformidad a lo establecido por el artículo 9º del citado Reglamento, los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la faenas, sucursal o agencia donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.2. Elección de representantes de los funcionarios.

Requisitos:

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 10 del Reglamento en cuestión, para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años;

- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad un año como mínimo (artículo 2º Decreto N° 68);
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud correspondiente 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 entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

Respecto de los funcionarios comprendidos en la Ley N° 19.345, este requisito sólo exigirá después de dos años contados desde la fecha de la publicación del Decreto N° 168, (inciso segundo, artículo transitorio D.S. N° 168); y

- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la Ley N° 19.345, deberán ser funcionario de planta o a contrata (artículo 2º del Decreto N° 168).

Votación: elección de miembros titulares y suplentes.

De acuerdo al artículo 7º del Reglamento 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 sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Acta

El artículo 11 del Reglamento establece que de la elección se levantará un acta en triplicado en la cual deberá dejarse constancia los siguientes aspectos:

- total de votantes;
- total de representantes por elegir;
- nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos.

Este 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 entidad empleadora y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente.

Competencia del Inspector del Trabajo.

El artículo 12 del Reglamento establece que 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.

IV. Funcionamiento.

El funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentra reglamentado en los artículos 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 del citado D.S. N° 54.

V. Control.

De acuerdo al artículo 28 de Reglamento corresponde a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en él para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

VI. Plazo establecido para la constitución de estos Comités.

De acuerdo a lo dispuesto por el inciso primero del artículo transitorio del Decreto N° 168, la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios en las entidades empleadoras del Sector Público que cuenten con más de 25 trabajadores, y la primera designación de sus representantes, deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del decreto en el Diario Oficial, lo que ocurrió el día 10 de enero de 1996, por lo que dicho plazo vencerá el próximo 09 de abril de 1996. Por consiguiente, corresponderá que las referidas entidades empleadoras adopten las medidas pertinentes para la constitución y funcionamiento de los referidos Comités Paritarios.

FECHA EN QUE SE DEVENGA LA PENSION TRANSITORIA DE INVALIDEZ PARA LOS TRABAJADO- RES AFECTOS AL D.L. Nº 3.500, DE 1980, EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL DURANTE EL TRAMITE DE CALIFICACION DE LA INVALIDEZ

Circular Conjunta

Nº 1.463, 12.01.96, Superintendencia de Seguridad Social.

Nº 913, 12.01.96, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones

Nº 28, 12.01.96, Superintendencia de Institución de Salud Previsional.

Visto:

Oficio Ordinario Nº UCM-8.803, fecha 03 de octubre de 1991, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones; Oficio Circular Nº 009623, de fecha 07 de noviembre de 1991, de la Superintendencia de Seguridad Social; Oficio Circular Nº 014, de fecha 14 de enero de 1992, de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional; y las facultades que confiere la ley a estas Superintendencias, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Instituciones de Salud Previsional y Administradoras de Fondos de Pensiones.

- I. De conformidad a lo establecido en el artículo 73, del D.S. Nº 57, de 1990, de Previsión Social, que contiene el Reglamento del D.L. Nº 3.500, de 1980, las pensiones transitorias de invalidez se devengan a contar de la fecha que señale el dictamen respectivo. Por esta razón, al momento de declarar la invalidez de un trabajador afiliado, conforme a un primer dictamen, las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central en su caso, deben consignar en el respectivo dictamen o resolución, la fecha a contar de la cual se devengará el beneficio de pensión que genera la declaración de invalidez, aplicando, según corresponda, la norma de carácter general o alguna de las excepciones contempladas en el artículo 31 del citado Reglamento.
- II. El referido artículo 31, del D.S. Nº 57, establece, como regla general, que las pensiones de invalidez se devengarán a contar de la fecha de declaración de la invalidez, y que ésta corresponderá a la fecha de presentación de la respectiva solicitud de pensión. Esta norma establece, entre otras, en su letra b, la excepción para los trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral, en cuyo caso dichas pensiones se devengarán desde el día siguiente al término de la última licencia médica *vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen*.
- III. El inciso segundo del artículo 12, de D.L. Nº 3.500, de 1980, establece la incompatibilidad entre las pensiones de invalidez del citado decreto ley y los subsidios por incapacidad laboral. Esta disposición legal se encuentra reglamentada por el artículo 75, del D.S. Nº 57, de 1990, que señala textualmente que: "las pensiones de invalidez que establece la ley serán incompatibles con los subsidios por incapacidad laboral que el afiliado pudiese generar *por las mismas causas que produjeron la invalidez*".

En virtud de lo expuesto, se concluye que sólo existe incompatibilidad entre la pensión de invalidez y el subsidio por incapacidad laboral, *cuando la licencia médica se funda en las mismas causas que originaron la declaración de invalidez*. De esta manera, la norma de excepción en comento debe aplicarse con concordancia con el precitado artículo 75, razón por la cual para establecer la fecha de devengamiento de la pensión transitoria, en el evento que el afiliado se encuentre en goce de subsidio por incapacidad laboral, deberá considerarse la causal de la última licencia vigente a la fecha en que haya quedado ejecutoriado el dictamen.

- IV. En consecuencia, el solo hecho que el afiliado se encuentre acogido a subsidio por incapacidad laboral al momento de suscribir la solicitud de pensión de invalidez o durante el proceso de calificación, no basta para aplicar la citada norma de excepción, sino que se requiere que dicho afiliado se encuentre acogido a subsidio a la fecha en que quede ejecutoriado el respectivo dictamen, y que las causas fundantes de dicha licencia sean las mismas que originaron la invalidez. En caso contrario, deberá aplicarse la regla general.
- V. La Administración de Fondos de Pensiones respectiva determinará, en mérito de los antecedentes de cada caso, si corresponde aplicar la norma que constituye la regla general del devengamiento de la pensión o aquéllas de excepción, para los trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral con licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen de invalidez respectivo.
- VI. Para los efectos citados, las Administradoras de Fondos de Pensiones deberán, dentro del plazo de dos días hábiles contado desde éstas reciben el dictamen de invalidez ejecutoriadas, solicitar a la entidad pagadora de subsidio información sobre la fecha de inicio y término de la licencia médica vigente a la fecha de ejecutoriada, que generó derecho a subsidio por incapacidad laboral, y las patologías invocadas en esa licencia médica. Para lo anterior, la Administradora deberá adjuntar copia del respectivo dictamen ejecutoriado.
- VII. Cuando los antecedentes señalan que existe licencia médica vigente a la fecha en que quedó ejecutoriado el dictamen, por uno o más de los diagnósticos por los cuales se declaró la invalidez, la pensión se devengará a partir del día siguiente del término de esa licencia. Por el contrario, si la licencia médica invoca causales distintas de la declaración de invalidez, la pensión se devengará a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

Si al confrontar la información existen dudas acerca de si los diagnósticos invalidantes son los mismos que originaron la licencia médica, la Administradora deberá requerir, dentro del plazo de dos días hábiles contado desde la fecha de recepción de la información proporcionada por la entidad pagadora de subsidio, un pronunciamiento definitivo a la Comisión Médica Regional respectiva, trámite que podrá efectuar a través del personal designado para la autenticación de antecedentes contemplado en la Circular N° 901 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Para cumplir esta gestión, el personal de la Administradora que concurra a la Comisión Médica Regional deberá acompañar los antecedentes del caso, incluso el expediente de invalidez si estuviera en su poder, y la respectiva solicitud, en formato de libre diseño, que debe contener espacio para la respuesta de la Comisión Médica. Esta última se pronunciará en un plazo no superior a tres días hábiles.

- VIII. Si la fecha en que quedó ejecutoriado el dictamen, el afiliado no estaba en goce de subsidio por incapacidad laboral, la fecha de devengamiento de la pensión corresponderá a la presentación de la solicitud aun cuando durante el trámite de evaluación y calificación

hubiere devengado subsidios. En este caso, la Administradora de Fondos de Pensiones deberá informar al afiliado, con copia a la entidad pagadora de subsidios respectiva, la obligación de devolver a esta última los subsidios por incapacidad laboral que se devengaron por las mismas patologías que dieron origen a la pensión de invalidez.

- IX. Por tanto, para aplicar la letra b) del inciso tercero del artículo 31, del D.S. N° 57, de Previsión Social, de 1990, en concordancia con el artículo 75, del mismo cuerpo reglamentario, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y las Instituciones de Salud Previsional en un plazo no superior a 7 días hábiles contado desde la fecha de recepción del requerimiento de la Administradora de Fondos de Pensiones, deberán proporcionar a ésta, la siguiente información:
- Fecha de inicio y término de la licencia médica que devengó subsidio por incapacidad laboral, vigente a la fecha en que quedó ejecutoriado el dictamen, e
 - Informar las patologías invocadas en dicha licencia médica.
- X. La presente circular entrará en vigencia a contar de esta fecha.

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

Selección de Circulares

25, 03.08.95.

Imparte instrucciones sobre los contratos de salud.

Esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que consagran los números 2 y 9 del artículo 3º de la Ley N° 18.933, viene en dictar las siguientes instrucciones, con el objeto que las Instituciones de Salud Previsional ajusten los términos de los contratos de salud a las disposiciones de la ley, según la presente circular.

Todo contrato de salud debe contener, como mínimo y en el orden que se indica, las materias y enunciaciones que se desarrollan a continuación:

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Lugar y fecha de celebración o modificación del contrato e individualización completa del afiliado y del representante de la ISAPRE. El hecho que figure en esta parte de la convención la identidad de quien tiene la representación general de la Institución de Salud, no impide que ésta sea asumida por un funcionario habilitado especialmente para la negociación, suscripción y/o modificación de los contratos de salud.

1.2. Referencia a los documentos que forman parte del contrato:

- a)** Plan de Salud;
- b)** Condiciones Generales;
- c)** Declaración de Salud, en las condiciones expresadas en el Anexo N° 2 (documento anexo al contrato);
- d)** Formulario Unico de Notificación, en los términos definidos por la Superintendencia (documento anexo al contrato);
- e)** El Arancel o nómina de prestaciones valorizadas de la ISAPRE, incluye el código de prestación, su nombre (o glosa) y su valor, este último expresado en pesos (\$) o Unidades de Fomento (U.F.). Las ISAPRES deberán mantener a disposición exclusiva de los cotizantes y beneficiarios, en las oficinas en que se atiende público la cantidad de ejemplares que se indica: 3 ejemplares en la casa matriz y 2 en cada una de las agencias o sucursales.

1.3. Los documentos señalados en las letras a), b), c) y d) del punto 1.2, deberán ser firmados por ambas partes contratantes, en tanto que el señalado en la letra e), sólo deberá llevar la firma del representante de la ISAPRE.

1.4. Cada instrumento del contrato deberá emplear un mismo tipo y tamaño de letra en todas sus cláusulas, salvo los títulos, los subtítulos y aquellas materias que la Superintendencia haya dispuesto destacar, casos en los cuales las letras deberán ser de mayor tamaño.

2. PLAN DE SALUD

Se estipularán en forma clara y precisa las prestaciones y demás beneficios pactados ajustándose al formato tipo del Plan de Salud e instructivo contenido en el Anexo N° 1 de la presente circular.

2.1. Contenido

El Plan de Salud considerará lo siguiente:

- 2.1.1.** Porcentajes de cobertura de bonificación, que deberán aplicarse sobre el valor real de la prestación (valor cobrado por el prestador al paciente). En el plan de salud, estos porcentajes se determinarán por grupos de prestaciones definidos por la ISAPRE y claramente especificados.
- 2.1.2.** Topes de bonificación por prestaciones, en caso de haberlos, los cuales deberán expresarse en pesos (\$), Unidades de Fomento (U.F.) o número de veces el valor asignado a la prestación respectiva en el Arancel de la ISAPRE, sea que se aplique a una o a un grupo de prestaciones por evento.
- 2.1.3.** Montos máximos o topes generales de bonificación por beneficiario, en caso de haberlos, los que sólo se expresarán en pesos (\$) o en Unidades de Fomento (U.F.) y por un período máximo de un año de vigencia de beneficios. Este tope deberá ser el mismo para todos los beneficiarios del plan, pudiendo establecerse un tope diferente, sólo para las cargas médicas.
- 2.1.4.** El precio del plan, expresado en pesos (\$) o Unidades de Fomento (U.F.), corresponderá a la suma de los valores asignados según sexo y edad, por tipo de beneficiario, (cotizante y carga), en la tabla de precios.

El precio también podrá expresarse en su equivalente al 7% de la renta imponible, para los planes de tipo grupal o individuales, a los cuales se haya accedido en virtud de la renuncia a los excedentes.

- 2.1.5.** En todo plan de salud se hará referencia al Arancel de la ISAPRE.

2.2. Consideraciones especiales

2.2.1. Formato

El Formato impreso en el plan pactado deberá consignar exclusivamente la descripción de los beneficios correspondientes a éste.

2.2.2. Planes grupales en ISAPRES "Abiertas"

Dado que no será condición para la celebración de un contrato de salud el hecho de pertenecer el cotizante a una empresa o a un grupo de dos o más trabajadores, se dejará constancia expresa en el plan que convenga, el otorgamiento de los beneficios distintos a los que podría obtener con la sola cotización individual. Para tales efectos, se deberá indicar del tipo de plan que se contrate, estipulándose, todos los beneficios convenidos, así como las condiciones para el otorgamiento y mantención de dichos beneficios.

3. BENEFICIARIOS

Los contratos deberán señalar que son beneficiarios del mismo, el cotizante y sus familiares beneficiarios, es decir, aquellos que tienen las calidades indicadas en las letras b) y c) del artículo 6º de la Ley Nº 18.469, en relación con la Ley Nº 19.152, y de aquellas otras personas que, sin tener los requisitos anteriores, puedan incluirse, si así lo acuerdan las partes, las que se denominarán, en adelante, cargas médicas.

En todo contrato habrá de considerarse como beneficiario, al recién nacido.

Las ISAPRES deberán incorporar al recién nacido, si esto es requerido por el padre o la madre cotizante. Dicha incorporación producirá todos sus efectos respecto de este beneficiario a contar de la fecha de su nacimiento, para lo cual debe ser inscrito en la ISAPRE antes de cumplir un mes de vida o en un plazo posterior si las partes lo acordaren, lo que deberá quedar consignado.

4. PRESTACIONES Y BENEFICIOS

4.1. Prestaciones y beneficios convencionales

En los contratos deberá señalarse que las prestaciones y beneficios a cuyo otorgamiento se obliga la Institución, estarán contenidas, básicamente, en el Arancel de Referencia de la ISAPRE y en el plan de salud pactado.

Para los efectos de materializar lo convenido, en los respectivos contratos se estipulará explícita y detalladamente la forma y modalidades para el otorgamiento de las prestaciones y beneficios de salud (ejemplo: venta de órdenes de atención, reembolso, disponibilidad de centros médicos propios, cobertura internacional, etc.).

Asimismo, deberán quedar claramente establecidas las condiciones y requisitos exigidos por la ISAPRE para acceder a ellas. Así, por ejemplo, el período de vigencia para la utilización de las órdenes de atención, los documentos requeridos para operar con cada una de las modalidades, los plazos asociados al reembolso, entre otros. En este último caso, de no indicarse plazo, se entenderá que el reembolso procederá contra la presentación del documento pertinente.

De igual modo, las ISAPRES no podrán contemplar en los contratos de salud previsional ni ordenar como medida administrativa, la suspensión o restricción de los beneficios pactados por el incumplimiento de las obligaciones del cotizante, especialmente la que se refiere al pago de la cotización, sea cual fuere la calidad que detente éste.

Deberá consagrarse en los contratos de salud, la obligación que tiene la ISAPRE de ofrecer un nuevo plan de los que estuviere comercializando, en los términos que establece el inciso 1º del artículo 38 de la Ley Nº 18.933, modificado por la Ley Nº 19.381, disposición que deberá ser transcrita en dichos contratos.

Asimismo, en los contratos de tipo grupal deberá estipularse que ante la eliminación de los beneficios convenidos, la ISAPRE ofrecerá al cotizante un nuevo plan de los que estuviere comercializando. Este no podrá contemplar el otorgamiento de beneficios menores a los que podría obtener de acuerdo a la cotización legal a que da origen la remuneración del trabajador en el momento de modificar el plan al cual estaba adscrito.

4.2. Prestaciones mínimas obligatorias

En los contratos deberán señalarse expresamente las prestaciones mínimas a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 18.933, a saber, el examen de medicina preventiva, la protección de las mujeres embarazadas y hasta el sexto mes del nacimiento del hijo y del recién nacido hasta los seis años de edad, y el pago de los subsidios por incapacidad laboral.

El contrato deberá precisar si estas prestaciones y beneficios se otorgarán en las condiciones generales de la Ley N° 18.469, u otras superiores, y establecer los mecanismos a través de los cuales se proporcionarán dichas prestaciones y beneficios, sea por la misma ISAPRE, por la Institución especializada con la que ésta convenga su otorgamiento, o por libre elección.

Los procedimientos y mecanismos para el otorgamiento de estos beneficios que se establezcan en este punto, deberán ser puestos en conocimiento de esta Superintendencia para su aprobación previa.

En los contratos se estipularán los plazos y formalidades a que deberá sujetarse la tramitación de las licencias médicas en las ISAPRES, en la medida que afecte al cotizante en cuanto a sus derechos y obligaciones.

5. EXCLUSIONES Y OTRAS RESTRICCIONES

5.1. En los contratos deberán señalarse las exclusiones, si las hubiere, las que sólo podrán estar referidas a:

5.1.1. Cirugía plástica con fines de embellecimiento u otras prestaciones con el mismo fin.

5.1.2. Atención particular de enfermería.

5.1.3. Hospitalización con fines de reposo.

5.1.4. Prestaciones de salud que requiera el beneficiario como consecuencia de su participación en actos de guerra, y actos calificados como delitos por la ley en tanto resulte criminalmente responsable.

5.1.5. Prestaciones cubiertas por otras leyes, hasta el monto de lo cubierto.

5.1.6. Enfermedades preexistentes no declaradas, entendiéndose para los efectos de la Ley N° 18.933, aquellas enfermedades o patologías que hayan sido conocidas por el afiliado y diagnosticadas médicamente con anterioridad a la suscripción del contrato o a la incorporación del beneficiario en su caso. Esta exclusión podrá ser de carácter transitorio, en la medida que se cumplan los plazos y condiciones establecidas en la normativa legal.

5.1.7. Todas aquellas prestaciones no contempladas en el Arancel referencial de la ISAPRE.

5.2. Restricciones a la cobertura

Períodos de espera

5.2.1. Enfermedades preexistentes declaradas

Las restricciones a la cobertura sólo podrán estar referidas a enfermedades preexistentes declaradas, por un plazo máximo de dieciocho meses, contado desde el primer día del mes siguiente al de suscripción del contrato, del ajuste a la nueva ley o de la incorporación del beneficiario, en su caso. Con todo, las restricciones

pactadas para dichas enfermedades no podrán importar el otorgamiento de beneficios por valores inferiores al 25% de la cobertura que el plan general convenido asigne a la prestación de que se trate. Las cláusulas que contravengan esta disposición se tendrán por no escritas.

5.2.2. Prestaciones originadas por la atención del parto

La cobertura de estas prestaciones será, como mínimo, equivalente a la proporción entre el número de meses de vigencia de los beneficios que tenga la beneficiaria al momento de producirse el parto y el número total de meses de duración del embarazo, de acuerdo al plan convenido. En todo caso, las partes podrán pactar condiciones superiores a la recientemente indicada.

5.2.3. Enfermedades preexistentes no declaradas

Habiendo transcurrido el plazo de cinco años contados desde el primer día del mes siguiente al de la suscripción del contrato, del ajuste a la nueva ley o de la incorporación del beneficiario, en su caso, las Instituciones deberán concurrir al pago de las prestaciones por enfermedades preexistentes no declaradas, en los mismos términos estipulados en el contrato para prestaciones originada por enfermedades no preexistentes cubiertas por el plan.

Con todo, no le asistirá obligación de otorgar cobertura por las enfermedades preexistentes no declaradas, a aquellas Instituciones que demuestren que dicha patología requirió atención médica durante los antedichos cinco años y que el afiliado, a sabiendas, lo ocultó para favorecerse de esta situación.

5.3. Montos máximos

En los planes de salud deberán explicitarse los montos máximos de los beneficios para cada beneficiario, si los hubiere, o bien, los montos máximos de cobertura establecidos para alguna o algunas prestaciones, si fuere del caso, los que deberán referirse al período de vigencia de beneficios contractuales. Estos montos máximos por beneficiario deberán ser equivalentes en cuanto a su naturaleza y monto. Tratándose de cargas médicas se podrán establecer excepciones solamente respecto del monto máximo de cobertura anual.

Los montos máximos por beneficiario sólo se podrán aplicar respecto de los beneficios convencionales; en consecuencia, no se podrá considerar para su determinación el gasto que represente el otorgamiento de los beneficios mínimos obligatorios, entre ellos, los subsidios por incapacidad laboral.

Asimismo, en ningún caso podrán establecerse montos máximos anuales por contrato, ya que sólo se podrán estipular topes por cada beneficiario. Tampoco se podrán contemplar en dichas convenciones topes por prestaciones, expresados en número de sesiones o número de prestaciones, sino únicamente en montos anuales.

6. PRECIO DEL PLAN

6.1. Modificación

Los contratos de salud deberán señalar que el precio del plan se deberá pactar en Unidades de Fomento (U.F.), pesos (\$) o, en el caso de los planes grupales e individuales que

renuncien al excedente, en el porcentaje equivalente a la cotización legal de salud. El precio, incorporada la corrección monetaria, sólo podrá variar una vez cumplidos los respectivos períodos anuales, con motivo de la adecuación.

En el contrato, específicamente en el plan de salud, se deberá estipular claramente la forma en que se modificarán las cotizaciones y aportes por incorporación o retiro de beneficiarios del grupo familiar, de acuerdo a la tabla de precios, según sexo y edad por tipo de beneficiario. Además, se establecerán las condiciones en que se incorporarán los nuevos beneficiarios. Los contratos deberán estipular que la variación de precios por cambio en el tramo de edad, según la tabla de precios que se contiene en el plan de salud, sólo podrá producirse en la próxima anualidad del contrato.

6.2. Reajustabilidad

Para aquellos contratos pactados en pesos, la reajustabilidad, durante el período anual de vigencia de los beneficios, no podrá exceder del 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, en los doce meses precedentes, contados desde el último reajuste que se haya aplicado.

6.3. Del excedente

En el texto contractual se deberá señalar que los excedentes de cotización son de propiedad del afiliado e inembargables, a menos que el afiliado renuncie a ellos en los términos establecidos en el artículo 32 bis de la Ley N° 18.933, modificado por la Ley N° 19.381. Asimismo, se deberá precisar que se entenderá por excedente de cotización, la diferencia positiva entre la cotización mínima para salud, con el tope legal respectivo, y el precio del plan contratado.

Las ISAPRES deberán señalar en sus contratos que los excedentes incrementarán una cuenta corriente individual que se abrirá a favor del afiliado, precisando que estos fondos se reajustarán y devengarán un interés establecido por ley, semestralmente. Igualmente deberán enunciarse los fines a los que podrán destinarse los fondos acumulados en dicha cuenta, con arreglo a lo que, sobre el particular dispone el referido artículo 32 bis.

7. ARANCEL REFERENCIAL

En los contratos deberá identificarse con su nombre el Arancel o catálogo valorizado de prestaciones con sus respectivos valores, el que se considerará para determinar el financiamiento de los beneficios. Cada ISAPRE deberá tener un solo Arancel. El valor de cada prestación se expresará en pesos (\$) o en Unidades de Fomento (U.F.). Dicho Arancel de referencia contemplará a lo menos, las prestaciones contenidas en el Arancel del Fondo Nacional de Salud a que se refiere el artículo 28 de la Ley N° 18.469, o el que lo reemplace, en su modalidad de libre elección.

Las Instituciones de Salud estarán obligadas a otorgar estas prestaciones contempladas en el Arancel FONASA, transcurridos 30 días contados desde la fecha de su publicación oficial.

Asimismo se deberá indicar en el contrato, la forma y oportunidad en que se modificará el Arancel referencial de la ISAPRE.

7.1. Normas técnicas

Las ISAPRES podrán crear y establecer Normas Técnico-Administrativas, para los efectos de interpretar su Arancel, en el entendido que dichas disposiciones no forman parte del contrato. Esto significa que en ningún caso, tales normas podrán imponer a los afiliados restricciones o limitaciones de ninguna especie a los derechos emanados de sus respectivos contratos de salud.

8. REVISION DEL CONTRATO

En los textos contractuales se consignará la facultad de la ISAPRE para revisar los contratos anualmente, en el mes de suscripción del mismo, a objeto de adecuarlo a condiciones generales que no importen discriminación entre los afiliados a un mismo plan, con excepción de lo pactado en las condiciones particulares al momento de su incorporación a la ISAPRE.

Respecto a la adecuación del precio, se deberá destacar la nueva condición establecida en la ley, referente a que el nuevo valor cobrado deberá mantener la relación de precios por sexo y edad establecida en el contrato original.

Asimismo, deberá indicarse que la adecuación propuesta será comunicada al afectado mediante carta certificada expedida con, a lo menos, dos meses de anticipación al vencimiento del período. El contrato deberá señalar los efectos del silencio por parte del afiliado como también las posibilidades frente a la no aceptación de las nuevas condiciones, a saber, acceder a planes alternativos en condiciones equivalentes que la ISAPRE le ofrecerá o la desafiliación.

En los casos en que se pacte la mantención de un contrato por un tiempo determinado, las ISAPRES renunciarán a la facultad que les confiere el artículo 38 inciso tercero, en cuanto a revisar y adecuar los contratos de salud y, por su parte, el afiliado al derecho a poner término en cualquier momento al mismo.

9. OBLIGACIONES DEL COTIZANTE

Los contratos de salud deberán mencionar las obligaciones del afiliado, indicando cuál o cuáles de éstas pueden constituir causal de término anticipado del mismo.

10. CAUSALES DE TERMINO DEL CONTRATO

En los contratos de salud deberán contemplarse que éstos no podrán dejarse sin efecto durante su vigencia, salvo por alguna de las siguientes causales:

10.1. La ISAPRE podrá invocar:

10.1.1. Incumplimiento de las obligaciones contractuales en las que incurra el afiliado. En los contratos deberá especificarse que en este evento, la ISAPRE podrá poner término al contrato, comunicando por escrito tal decisión al cotizante dentro del plazo que deberá fijarse al efecto y que, en ese caso, las prestaciones y beneficios mínimos garantizados en el artículo 35 de la Ley N° 18.933, seguirán siendo de cargo de la Institución, hasta el término del mes siguiente a la fecha de dicha comunicación o hasta el término de la incapacidad laboral, si el cotizante se encuentra en esa situación y siempre que este plazo sea superior al antes indicado.

El incumplimiento de las obligaciones que podrían dar lugar al término del contrato, deberá fundarse en un hecho imputable al beneficiario, que cause un daño patrimonial a la ISAPRE. Si el incumplimiento se relacionare con la declaración de una enfermedad preexistente, la ISAPRE deberá ponderar la gravedad de la enfermedad, su antigüedad y los gastos que eventualmente le irrogue, para determinar si la referida omisión constituye causal de término del contrato.

Con todo, la falta de integro oportuno de la cotización por el empleador o la entidad encargada del pago de la pensión, no constituirá causa de término anticipado del contrato.

- 10.1.2.** La extinción de la relación laboral. En los contratos que celebren las denominadas ISAPRE "Cerradas", la extinción de la relación laboral podrá ser causal de término anticipado de los mismos, sólo si se hubiere dejado establecido en ellos expresamente dicha circunstancia.

Se entenderá por ISAPRE "Cerrada", para estos efectos, las Instituciones de Salud Previsional cuyo objeto sea otorgar prestaciones preferentemente a los trabajadores de una determinada empresa o institución.

10.2. El afiliado podrá invocar:

- 10.2.1.** Incumplimiento de las obligaciones contractuales en las que incurra la Institución de Salud. Se deberá establecer que para que el término del contrato surta pleno efecto, el incumplimiento tendrá que ser declarado por la Justicia Ordinaria o el Superintendente de ISAPRE, en su calidad de árbitro arbitrador.

- 10.2.2.** El desahucio voluntario del afiliado. En el contrato deberá consignarse la facultad legal del cotizante de ponerle término por desahucio, una vez transcurrido un año de vigencia de los beneficios contractuales, en la oportunidad que desee.

Asimismo, se deberá expresar que para que el desahucio se lleve a efecto, bastará una comunicación escrita a las Instituciones de Salud, adjuntando las copias que sean necesarias para que la ISAPRE notifique a las entidades encargadas del pago de la cotización. Esta comunicación deberá presentarse a la ISAPRE con una antelación de, a lo menos, un mes al cumplimiento del primer año de beneficios contractuales o de la fecha posterior en que se hará efectiva. La terminación se producirá el último día del mes siguiente a la fecha de presentación de la carta de desafiliación.

La carta de desafiliación deberá contener la individualización completa del cotizante, esto es, su nombre y el respectivo número de cédula de identidad, la identificación del Organismo de Salud Previsional al cual se incorporará (FONASA o el nombre de la ISAPRE), fecha de presentación de la misma y firma del cotizante.

Esta causal será necesario incluirla en esta parte de las condiciones generales de los contratos, aún en el caso que el cotizante haya renunciado a la facultad de desahuciar el contrato por un tiempo determinado.

Finalmente, esta causal también podrá ser invocada por los afiliados, en el evento que se eliminen los beneficios adicionales de los planes de tipo grupal.

10.3. El consentimiento mutuo de los contratantes.

Las ISAPRES deberán consagrar en los instrumentos contractuales esta causal de terminación.

10.4. Otras situaciones:

10.4.1. En caso de cesantía y no siendo aplicable el artículo 32 bis de la Ley N° 18.933 modificada por la Ley N° 19.381, la Institución de Salud Previsional estará obligada a autorizar la desafiliación del cotizante, si éste lo solicita.

En el caso de las denominadas ISAPRE "cerradas", no será necesario que se especifique en los formatos de sus contratos, esta causal de terminación, si en ellos se ha establecido como tal la extinción de la relación laboral.

10.4.2. Por efecto de la resolución que ordena la cancelación del registro de la ISAPRE, cuando ésta quedare ejecutoriada.

10.5. Extensión del contrato

En los contratos se deberá establecer que, en el evento que al día de su término por desahucio voluntario o por el mutuo consentimiento, el cotizante se encuentre en la situación de incapacidad laboral, la vigencia del contrato se extenderá de pleno derecho, hasta el último día del mes en que finalice dicha incapacidad y mientras no se declare su invalidez.

En las condiciones generales de los instrumentos contractuales, se deberá precisar que el cotizante tendrá el derecho a reclamar ante la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, de la decisión de la ISAPRE de poner término al contrato por incumplimiento de sus obligaciones, dentro del plazo de vigencia de los beneficios mínimos legales, en cuyo caso, el contrato seguirá vigente de pleno derecho hasta la resolución de la controversia arbitral a que pueda dar lugar el aludido reclamo. En esta circunstancia, se deberá señalar que el cotizante y sus demás beneficiarios, accederán a todos los beneficios del contrato, salvo aquellos que digan relación directa con la materia que se discute en el juicio arbitral.

Con todo, cuando el motivo del término del contrato sea el no pago de las cotizaciones, en los casos en que dicha obligación recaiga en el cotizante, no operará la extensión del contrato bajo esta modalidad.

11. FISCALIZACION Y ARBITRAJE

En las condiciones generales de los contratos, deberá señalarse que las ISAPRE están afectas a la supervigilancia y control de esta Superintendencia, reproduciendo en forma destacada lo dispuesto en el artículo 3° N° 5, de la Ley N° 18.933.

En los contratos deberá destacarse, además, que será competente para conocer de los reclamos por rechazos y modificaciones de licencias médicas y cálculo de los subsidios por incapacidad laboral, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio declarado por el cotizante en el contrato de salud; como asimismo, deberá señalarse el plazo que se tiene para ejercer este derecho. Paralelamente, deberá indicarse que si la ISAPRE no cumple con lo resuelto por la COMPIN competente, el cotizante podrá solicitar el pago de los referidos subsidios a esta Superioridad, con cargo a la garantía.

De igual forma, deberá señalarse que la Superintendencia de ISAPRE, es la entidad competente para controlar y fiscalizar los aspectos procesales, relativos a la tramitación de las licencias médicas y sus efectos.

12. FECHA Y FIRMA DE LAS PARTES CONTRATANTES

13. DECLARACION DE SALUD

En la declaración de salud se consignarán aquellas enfermedades o patología que le hayan sido diagnosticadas médicamente a los beneficiarios, como también los demás antecedentes médicos que solicite la ISAPRE. Asimismo, sólo en este documento se podrán establecer las condiciones particulares pactadas respecto de cada beneficiario al momento de su incorporación a la ISAPRE, dejando constancia expresa de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 33 bis de la Ley N° 18.933 modificada por la Ley N° 19.381.

13.1. Formato mínimo

La declaración de salud constituirá un documento independiente de los demás instrumentos del contrato. El formato mínimo y su instructivo, a los cuales deberán ajustarse las ISAPRES, se adjuntan en Anexo N° 2 de la presente circular.

14. VIGENCIA

La presente circular regirá a contar del 1º de octubre de 1995, de manera que los contratos que las ISAPRES celebren, como también los que se ajusten a la Ley N° 19.381, a contar de la referida fecha, deberán regirse por estas instrucciones, entendiéndose, asimismo, tácitamente derogadas, respecto de estos contratos, todas las normas que esta Superintendencia haya impartido sobre la materia.

Los formatos de los contratos de salud que las ISAPRES utilicen, serán remitidos a esta Superintendencia, para su conocimiento, a más tardar en la fecha de su comercialización.

15. OTRAS DISPOSICIONES

15.1. Cada vez que se modifique algún documento que forme parte del contrato de salud que las ISAPRES comercialicen, éstas deberán remitir para conocimiento de esta Superintendencia el ejemplar correspondiente dentro del plazo máximo de cinco días hábiles, contado desde su ofrecimiento al público.

15.2. En el caso de los mecanismos para el otorgamiento de los beneficios mínimos obligatorios, su envío a esta Institución debe ser previo a la comercialización de los contratos que los contengan, toda vez que éstos deberán ser aprobados por esta Superintendencia.

15.3. A objeto de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33 letra d) de la Ley N° 18.933, modificada por la Ley N° 19.381, las ISAPRES deberán remitir a esta Superintendencia su Arancel referencial en el dispositivo magnético que se detalla en el Anexo N° 3 de la presente circular, a más tardar el 1º de marzo de cada año, incorporando todas las modificaciones efectuadas al Arancel del Fondo Nacional de Salud, hasta el 15 de enero de cada año.

No obstante lo anterior, las ISAPRES deberán remitir a esta Superintendencia el citado Arancel, en la forma señalada precedentemente, a más tardar el día 1º de octubre de 1995.

INSTRUCCIONES PARA EL FORMATO DEL PLAN DE SALUD

Las ISAPRES deberán ajustarse al formato tipo del plan de salud que se instruye en el Anexo N° 1, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Este formato debe contener la cobertura que se aplicará individualmente a cada uno de los afiliados al respectivo plan, independientemente de que este último tenga el carácter de individual o grupal.
- b) En cada formato se debe incluir solamente un plan de salud.

Además, el llenado del formato debe ceñirse a las siguientes instrucciones:

1. Nombre y Código del Plan de Salud

Se debe indicar el nombre y el código del plan de salud.

2. Cobertura Parcial

En caso de tratarse de un plan que no contemple todas las prestaciones del Arancel Referencial de la ISAPRE, por estar orientado a un tipo especial de afiliados, se deberá indicar con caracteres destacados, debajo del nombre y código, la frase "Cobertura Parcial".

3. Tipo de Plan

Indicar con una "X" si se trata de un plan individual o grupal, entendiéndose por este último, el que esté conformado por dos o más trabajadores.

4. Fecha

Indicar la fecha en que se firma el plan de salud por ambas partes.

5. FUN N°

Indicar el número de folio del FUN mediante el cual se notifica la suscripción del plan que se firma.

6. Esquema del Plan

- a) **Prestaciones** (Primera columna).
Detallar la agrupación de prestaciones que defina la ISAPRE.
- b) **% Bonificación sobre valor real** (Segunda columna)
Deben indicarse los porcentajes de bonificación que se aplicarán sobre el valor de la prestación (valor de la factura o boleta).
- c) **Tope de bonificación** (Tercera columna).
Indicar los topes máximos de bonificación aplicables a las distintas agrupaciones de prestaciones, los cuales sólo podrán expresarse en pesos (\$), Unidades de Fomento (U.F.) o número de veces el valor asignado a esa prestación en el Arancel.
- d) **Monto máximo de bonificación para determinadas prestaciones** (Cuarta columna).
Indicar, si los hubiere, los montos máximos de bonificación para algunas prestaciones

específicas, los cuales deben expresarse sólo en pesos (\$) o Unidades de Fomento (U.F.) y circunscribirse al período de año-contrato (año de vigencia de beneficios contractuales).

e) Cobertura preferencial (Quinta columna).

Detallar si hubiera alguna cobertura preferencial, superior a la que se obtenga de las columnas anteriores, por ejemplo, al atenderse con determinados prestadores, pudiendo detallarse en más de una columna si se requiere.

7. Notas Explicativas

En este campo se deberán incluir las notas explicativas de los datos que se consignen en el esquema del plan.

También se deberán señalar las condiciones y el detalle de la aplicación de los convenios con prestadores de salud.

Además, se deberán explicar las características y condiciones de la cobertura parcial y de la cobertura preferencial.

En este espacio deberá señalarse que es de exclusiva responsabilidad del afiliado informarse acerca de los prestadores con los cuales la ISAPRE mantiene convenios vigentes.

8. Precio del Plan (completar en la medida que sea pertinente)

Debe incluirse la tabla de precios (o de factores) diferenciada por sexo y edad, indicando claramente el precio para el cotizante y los beneficiarios, de manera que el afiliado pueda calcular el precio total del plan. Para lo anterior, corresponderá destacar el valor cobrado a cada uno de los integrantes del grupo familiar.

Además, debe consignarse el valor correspondiente al precio total del plan, expresado sólo en pesos (\$) o Unidades de Fomento (U.F.).

Finalmente, si el precio está en Unidades de Fomento (U.F.), debe explicarse claramente el valor de conversión que se utilizará para determinar el equivalente en pesos (\$) al momento de descontar y pagar la cotización.

Cabe destacar que en aquellos planes en que se pacte el 7% de la remuneración imponible, no se exigirá incorporar la tabla de precios señalada más arriba, debiendo destinarse este espacio a indicar que se utilizará la referida modalidad de cotización.

9. Arancel

- **Nombre:** Debe indicarse el nombre por el cual se identificará el Arancel que se aplicará para determinar los topes de bonificación.
- **Unidad:** Debe indicarse si el Arancel está expresado en pesos (\$), Unidades de Fomento (U.F.) o ambas.

10. Tope General por Beneficiario

Señalar el tope general por beneficiario, si lo hubiera, para el período año-contrato, el cual sólo podrá estar expresado en pesos (\$) o Unidades de Fomento (U.F.).

11. Condiciones para la mantenciOn de planes grupales

Indicar y explicar cuáles son las condiciones que debe cumplir el grupo de trabajadores o los componentes de los planes grupales para que subsista como tal.

12. Firma y Timbre ISAPRE

Se debe estampar el timbre de la ISAPRE y la firma del habilitado, lo cual debe realizarse en el mismo acto en que firme el afiliado.

13. Firma del Afiliado

En este espacio debe firmar el afiliado en señal de aceptación de los términos del plan de salud, lo cual debe efectuarse en el mismo acto en que suscriba el habilitado de la ISAPRE.

Finalmente, en caso de utilizar abreviaturas o conceptos técnicos, deberán quedar claramente definidos en el mismo plan.

**ANEXO Nº 1
NOMBRE Y CODIGO DEL PLAN DE SALUD**

COBERTURA PARCIAL (SOLO PLANES CON ESTE TIPO DE COBERTURA)

TIPO DE PLAN:

INDIVIDUAL GRUPAL

FECHA	
FUN Nº	

PRESTACIONES	% DE BONIFICACION SOBRE EL VALOR REAL	TOPE DE BONIFICACION (\$, UF, NUM. VECES EL ARANCEL)	MAXIMO DE BONIFICACIONES PARA DETERMINADAS PRESTACIONES POR AÑO CONTRATO (\$, UF)	COBERTURAS PREFERENCIALES (DETALLAR)
AGRUPACION DE PRESTACIONES DEFINIDAS POR LA ISAPRE				

NOTAS EXPLICATIVAS (EN CASO DE HABERLAS)

PRECIO DEL PLAN

ZONA EN QUE DEBE INDICARSE EL VALOR DEL PLAN PARA EL COTIZANTE Y LOS BENEFICIARIOS, PUDIENDO DIFERENCIAR SOLAMENTE POR SEXO Y EDAD (TABLA DE PRECIOS)	PRECIO TOTAL DEL PLAN SEGUN COMPOSICION DEL GRUPO FAMILIAR <input style="width: 100%;" type="text"/> (\$, UF)
SI EL PRECIO ESTA EXPRESADO EN UF., INDICAR ESTA ZONA, EL VALOR DE CONVERSION A PESOS	

NOMBRE DEL ARANCEL **UNIDAD** (\$, UF)

TOPE GENERAL POR BENEFICIARIO

(EN CASO DE HABERLO): (\$, UF)

CONDICIONES PARA LA MANTENCION DE PLANES GRUPALES

(SOLO SI CORRESPONDE)

NOTA: EN CASO DE PLANES GRUPALES, EN QUE SE PACTE EL 7% DE COTIZACION, SE ENTIENDE QUE EL AFILIADO RENUNCIA A LOS EXCEDENTES DE COTIZACION DE SALUD

ANEXO Nº 2
Declaracion de Salud

IMPORTANTE: Debe responder en forma precisa las consultas de esta declaración, consignando aquellas enfermedades o patologías que le hayan sido diagnosticadas médicamente.

Enfermedades o patologías preexistentes son aquéllas diagnosticadas médicamente con anterioridad a esta fecha. *Dichas patologías deberán declararse aun cuando no hayan sido tratadas y cualquiera sea su estado actual (haya sido dado de alta o no el beneficiario).*

Debe consignar todos los antecedentes médicos aunque se le indique lo contrario. Lo registrado en esta declaración tiene validez para efectos de aplicar las restricciones al contrato en relación a las enfermedades preexistentes.

A. DECLARACION DE ENFERMEDADES O PATOLOGIAS PREEXISTENTES

Nombre Beneficiario	Enfermedad o Patología	Firma Beneficiario
.....
.....
.....

NOTA: Cada beneficiario mayor de edad deberá completar personalmente los antecedentes relativos a su situación de salud y firmar en señal de estar en conocimiento de su contenido. Sin embargo, el cotizante podrá, bajo su responsabilidad, efectuar la antedicha declaración.

B. CUESTIONARIO COMPLEMENTARIO DE LA ISAPRE

.....
.....

C. EVALUACION DE CONTRALORIA MEDICA Y CONDICIONES PARTICULARES

C.1. Condiciones particulares y enfermedades preexistentes

C.2. Otras condiciones particulares.

Beneficiario

Condición Particular

Nombre y Firma del Médico
de la ISAPRE

D. ACEPTACION

El que suscribe acepta las condiciones particulares propuestas precedentemente.

Firma Cotizante y fecha

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA DECLARACION

Sección A. Declaración de enfermedades o patologías preexistentes

Deben consignarse todas aquellas enfermedades o patologías diagnosticadas médicamente a los potenciales beneficiarios, cualquiera sea la época del diagnóstico, hayan sido o no dadas de alta.

Este instrumento debe ser llenado por cada beneficiario mayor de edad, firmando la respectiva declaración. El cotizante siempre podrá efectuar esta declaración por sus beneficiarios, asumiendo la responsabilidad que de este acto se derive.

Sección B. Cuestionario complementario

En este espacio, la ISAPRE puede incluir el cuestionario que ella estime conveniente con el objeto de complementar su evaluación.

Sección C. Evaluación de contraloría médica y condiciones particulares propuestas

C.1. Debe ser completada por la ISAPRE en los casos que ésta establezca alguna restricción, la que sólo podrá ser suscrita por un médico responsable, señalando claramente lo siguiente:

- a) identificación del beneficiario afectado;
- b) enfermedad o patología declarada afecta a la restricción, y
- c) naturaleza y monto de la restricción.

C.2. Podrán consignarse otras condiciones particulares convenidas, que no digan relación con las enfermedades preexistentes anteriormente señaladas.

Aceptación

Una vez que el cotizante conozca las restricciones y condiciones particulares propuestas por la ISAPRE, y éste las acepte, deberá estampar firma y fecha en el campo respectivo.

Sólo cumplido el procedimiento anterior, las partes podrán firmar los demás documentos contractuales.

ANEXO Nº 3

Para la validación de información, esta Superintendencia requiere el envío por parte de las ISAPRES, de 2 archivos, un archivo conteniendo el Arancel de Prestaciones y un archivo Arancel de Derechos de Pabellón, asociado al anterior. Los archivos podrán enviarse en diskette o cinta magnética con las siguientes especificaciones:

1. Especificaciones para el envío del diskette (s)

Tipo de Diskette:

DOS compatible
3.5 pulgadas, alta densidad (1.44 MB)

Formato de los Archivos:

ASCII (SDF)

Largo de los Registros:

Archivo Arancel de Prestaciones

90 posiciones de datos más los caracteres de separación Carriage Return (CR) y Line Feed (LF).

Archivo Arancel de Derecho a Pabellón

14 posiciones de datos más los caracteres de separación Carriage Return (CR) y Line Feed (LF).

Nombre de los Archivos:

Deberán considerar una estructura del tipo **XIIAAMM.TXT**, donde:

- X:** Es un diferenciador de nombre, para Prestaciones corresponderá un carácter 'P' y para Derechos, un carácter 'D'.
- II:** Código de la ISAPRE
- AA:** Año de los datos
- MM:** Mes de los datos

2. Especificaciones para el envío en Cinta Magnetica

Rótulo: Estándar

Formato: ASCII

Largo del Registro:

Archivo Arancel de Prestaciones

90 posiciones de datos más (CR) y (LF).

Archivo Arancel de Derechos de Pabellón

14 posiciones más (CR) y (LF).

Bloqueo: 100 registros por bloque

Nombre de los Archivos:

Deberán considerar una estructura del tipo **XIIAAMM**, donde:

- X:** Es un diferenciador de nombre, para Prestaciones corresponderá un carácter 'P' y para Derechos, un carácter 'D'.
- II:** Código de la ISAPRE
- AA:** Año de los datos
- MM:** Mes de los datos

La cinta magnética o diskette(s) deberá(n) venir con **etiqueta identificadora** que indique a lo menos:

Código y Nombre de ISAPRE
 Descriptor de Contenido ("Archivos de Prestaciones")
 Mes y Año de los datos

Además la ISAPRE deberá adjuntar una hoja de análisis con estas mismas especificaciones y el número de registros contenidos en cada archivo.

ESTRUCTURAS DE REGISTRO

(A) ARCHIVO DE ARANCEL DE PRESTACIONES

El archivo del Arancel de Prestaciones requerido a las ISAPRES, se ajustará al modelo utilizado por FONASA en cuanto al uso de un Código que contenga una estructura interna de siete(7) dígitos para identificar una prestación específica, esta estructura tendrá la forma **GGSSPPP**, en donde:

- GG:** Código de **Grupo** de la Prestación
- SS:** Código de **Subgrupo** de la Prestación
- PPP:** Código de la **Prestación**

A esta estructura básica se agregan otros códigos necesarios para describir de un modo más completo el registro del Arancel de Prestaciones, quedando finalmente como sigue:

Núm.	Descripción	Tipo	Largo	Dec.	Pos.
1	Código de Pertenencia de la Prestación	Numérico	1	0	1
2	Código de Grupo	Numérico	2	0	2
3	Código de Subgrupo	Numérico	2	0	4
4	Correlativo de Prestación (Código específico)	Numérico	3	0	6
5	Cód. Derecho de Pabellón	Numérico	2	0	9
6	Correlativo de Secuencia	Numérico	3	0	11
7	Código de Glosa	Numérico	1	0	14
8	Glosa o Descripción	Alfanumérico	60	0	15
9	Valor Prestación en Pesos	Numérico	8	0	75
10	Valor Prestación en U.F.	Numérico	8	2	83

**COMENTARIOS Y REGLAS DE VALIDACION DE CAMPOS PARA EL
REGISTRO DE ARCHIVO ARANCEL DE PRESTACIONES**

(01) Código de Pertenencia

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 1 Posición
Posición Inicial del Campo: 1

Posee sólo 2 valores posibles (0,1).

0: Para el caso en que la prestación corresponde o se encuentra en el Arancel FONASA.

1: Si la prestación indicada es propia de la ISAPRE.

Cualquier otro valor será considerado error del contenido.

(02) Código de Grupo

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 2 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 2

Contiene el código de grupo al que pertenece la prestación. Cuando el registro corresponda al Nombre de un Grupo, los códigos de Subgrupo y de Prestación deberán contener 0 (ceros).

Validación: Este campo siempre deberá ser mayor que 0 (cero).

(03) Código de Subgrupo

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 2 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 4

Contiene el código de Subgrupo al que pertenece la prestación.

Este campo siempre deberá ser mayor que 0 (cero) cuando el registro corresponda a Nombre de Subgrupo, en tal caso, el código de Grupo deberá ser mayor que cero (0) y el Correlativo de Prestación deberá ser igual a cero.

(04) Correlativo de Prestación (código específico)

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 3 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 6

Este campo contiene el Correlativo de Prestación específico, dentro del Grupo y Subgrupo correspondientes.

Cuando el registro corresponda al Nombre Específico de una Prestación, el campo 'Correlativo' deberá contener un valor mayor que cero (0), en tal caso, tanto el código de Grupo como el código de Subgrupo, deberán contener valores mayores que cero (0).

(05) Código de Derecho de Pabellón

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 2 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 9

Este código hace referencia a la tabla de Derechos de Pabellón que se describe posteriormente en la estructura del archivo DIIAAMM.

(06) Correlativo de Secuencia

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 3 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 11

Este campo indica cuando la glosa de un registro excede al largo de 60 caracteres asignado. Siempre que la glosa de una prestación específica tenga un largo menor o igual a 60 caracteres, este campo tomará el valor uno (1). Cuando la glosa de una prestación exceda los 60 caracteres definidos, el primer registro de la prestación deberá tomar el valor de uno (1) en este campo y los siguientes registros tomarán los valores en secuencia hasta terminar la glosa. En estos términos, una glosa puede tener un largo de 60 por 999 registros que corresponden al máximo que soporta el campo.

(07) Código de Tipo de Glosa

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 1 Posición
Posición Inicial del Campo: 14

Este campo se utiliza para identificar el tipo de glosa, pudiendo tomar los valores y definiciones que se indican.

- 1.- Corresponde a título de Grupo
- 2.- Corresponde a título de Subgrupo
- 3.- Continuación de título
- 4.- Corresponde a Prestación

Validación: este campo será siempre distinto de cero (0)

(08) Glosa de Prestaciones

Campo de tipo alfanumérico
Largo: 60 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 15

El campo Glosa de Prestación, podrá contener la descripción detallada de título de grupo, título de subgrupo o bien del nombre de la prestación específica. Si esta descripción o glosa es más extensa que los 60 caracteres definidos, se utilizarán tantos registros como sean necesarios, utilizando el correlativo de secuencia mencionado anteriormente.

(09) Valor de la Prestación en pesos (\$)

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 8 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 75

Este campo contendrá el valor de la prestación expresada en pesos. Si la ISAPRE, maneja la valoración de la prestación en U.F., este campo deberá presentar ceros (0), si la ISAPRE maneja la valoración de la prestación en pesos, este campo deberá contener un valor mayor que cero (0). El valor contenido en el campo no debe incluir el Derecho de Pabellón.

(10) Valor de la prestación en Unidades de Fomento (U.F.)

Campo de tipo numérico con dos (2) decimales incluidos en el largo total del campo y sin punto o coma decimal
Largo: 8 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 83

Este campo contendrá el valor de la prestación expresada en Unidades de Fomento (U.F.). Si la ISAPRE maneja la valoración de la prestación en pesos (\$), este campo deberá presentar ceros (0). Si la ISAPRE maneja la valoración de la prestación en U.F., este campo deberá contener un valor mayor que cero (0). El valor contenido en el campo no debe incluir el Derecho a Pabellón.

(B) ARCHIVO ARANCEL DERECHOS DE PABELLON

El archivo Arancel Derechos de Pabellón se ajustará al modelo que utiliza FONASA para la Tabla de códigos adicionales, la cual, mediante niveles diferenciados, informa los valores de Derecho de Pabellón, Quirófano o Sala de Procedimientos asociados a las correspondientes prestaciones descritas en el Arancel.

La estructura de registro es la siguiente:

Núm. Campo	Descripción	Tipo	Largo	Dec.	Pos.
1	Código Adicional	Numérico	2	0	1
2	Valor de Derecho en Pesos	Numérico	6	0	3
3	Valor de Derecho en U.F.	Numérico	6	2	9

COMENTARIO Y REGLAS DE VALIDACION DE CAMPOS

(1) Código Adicional

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 2 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 1

Este código adicional indica relación con la prestación correspondiente en el Arancel de Prestaciones (Campo 5 Registro de Prestaciones). Su valor debe ser distinto de cero (0).

(2) Valor Derecho de Pabellón en pesos (\$)

Campo de tipo numérico sin punto o coma decimal
Largo: 6 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 3

Este campo contendrá el valor del Derecho de Pabellón, Quirófano o Sala de Procedimientos expresada en pesos. Si la ISAPRE maneja tal valoración en U.F., este campo deberá presentar ceros (0). Si la ISAPRE maneja la valoración de Derechos en pesos, este campo deberá contener un valor mayor que cero (0), al igual que todos los mismos campos en los demás registros de la Tabla.

(3) Valor Derecho de Pabellón en Unidades de Fomento (U.F.)

Campo de tipo numérico con dos (2) decimales incluidos en el largo total del campo y sin punto o coma decimal.
Largo: 6 Posiciones
Posición Inicial del Campo: 9

Este campo contendrá el valor del Derecho de Pabellón expresado en Unidades de Fomento (U.F.). Si la ISAPRE maneja la valoración de Derechos en pesos (\$), este campo deberá presentar ceros (0). Si la ISAPRE maneja la valoración de Derechos en U.F., este campo deberá contener un valor mayor que cero (0), al igual que los mismos campos en los demás registros de la Tabla.

NOTAS A LA DESCRIPCION DE REGISTROS

- (a)** Cuando algún campo no contenga valor o éste sea igual a cero (0), el campo deberá rellenarse con tantos ceros como posiciones tenga definidas.
- (b)** Los valores que se ingresen en los campos (9) y (10) del Registro Arancel de Prestaciones, son excluyentes entre sí y no deben considerar el Derecho de Pabellón.
- (c)** La Tabla de Derechos de Pabellón deberá contemplar todos sus valores en pesos, o bien, todos sus valores en U.F., de un modo exclusivo, dependiendo de los criterios que maneje la ISAPRE. No se aceptará que el archivo Arancel de Derechos de Pabellón contenga códigos valorizados indistintamente en pesos y U.F.

26, 03.08.95.

Imparte instrucciones sobre la implementación de la Ley N° 19.381.

1. INTRODUCCION

Con fecha 03 de mayo de 1995, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.381 que introduce modificaciones a la Ley N° 18.933.

En ejercicio de las atribuciones que el artículo 3° de la Ley N° 18.933 le concede, esta Superintendencia ha estimado oportuno emitir la presente circular, la que contiene las instrucciones generales relativas a la vigencia e implementación de la Ley N° 19.381.

2. DEFINICIONES

Para efectos de esta circular se deberá considerar las siguientes definiciones y alcances:

- a) Artículo 32 bis:** Se entenderá por tal, al artículo 32 bis de la Ley N° 18.933, agregado por la Ley N° 19.381.
- b) Artículo 33:** Se entenderá por tal, al nuevo artículo 33 de la Ley N° 18.933, sustituido por la Ley N° 19.381.
- c) Artículo 33 bis:** Se entenderá por tal, al artículo 33 bis de la Ley N° 18.933, agregado por la Ley N° 19.381.
- d) Artículo 38:** Se entenderá por tal, al artículo 38 de la Ley N° 18.933, modificado por la Ley N° 19.381.

- e) **Ajuste del Contrato:** Se entenderá por tal, el acto mediante el cual los contratos de salud celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley N°19.381, se conforman a sus disposiciones, lo cual podrá materializarse al cumplimiento de la anualidad del contrato respectivo, o bien, en forma anticipada.

3. VIGENCIA

- 3.1.** De acuerdo a lo preceptuado en el inciso primero del artículo cuarto de la Ley N° 19.381, el referido cuerpo legal entrará en vigencia el 1° de agosto de 1995.
- 3.2.** En conformidad a lo anterior, todos los contratos de salud que se celebren con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.381, deberán ajustarse a ella.
- 3.3.** Los contratos celebrados con anterioridad al 1° de agosto de 1995, deberán ajustarse a las disposiciones de la Ley N° 19.381, al cumplimiento de la anualidad respectiva o en forma anticipada, por mutuo consentimiento de los contratantes, mediante la suscripción de los documentos pertinentes.
- 3.4.** Con todo, el plazo máximo que tendrán las ISAPRE, para ajustar los contratos de salud a las disposiciones de la Ley N° 19.381, será la fecha de su anualidad dentro del proceso de revisión anual de los contratos.

En el evento que las ISAPRES no cumplan con la obligación a que se refiere el párrafo anterior, los preceptos del referido cuerpo legal se entenderán incorporados a dichas convenciones a partir del cumplimiento de la anualidad respectiva.

- 3.5.** Siempre que el ajuste de un contrato de salud a las disposiciones de la Ley N° 19.381, se efectúe en una época anterior a la del cumplimiento de la anualidad, se entenderá como fecha de ésta la correspondiente a dicho ajuste.

4. VIGENCIA DE MATERIAS Y CASOS ESPECIALES DISPUESTOS EN LA LEY N° 19.381

4.1. Adecuación de la garantía y patrimonio mínimo

De conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.381, las ISAPRES deberán adecuar sus garantías al monto mínimo de 2.000 U.F. a más tardar el día 1° de noviembre de 1995.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del citado artículo 3° de la Ley N° 19.381, las Instituciones deberán adecuar su patrimonio al monto mínimo de 5.000 U.F., a más tardar el día 1° de febrero de 1996.

4.2.- Cobertura de enfermedades preexistentes declaradas

El artículo 33 letra f) establece que las restricciones a la cobertura sólo podrán estar referidas a enfermedades preexistentes declaradas, por un plazo máximo de 18 meses, contado desde la suscripción del contrato. Durante este período, las prestaciones correspondientes deberán ser bonificadas, al menos, según la cobertura mínima del 25% que establece el inciso primero del artículo 33 bis.

Se entenderá que el plazo indicado en el párrafo anterior, se cuenta a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se suscriba o se ajuste un contrato a las disposiciones de la Ley N° 19.381. En este último caso se deberá tener presente lo instruido en el punto 5.4. de esta circular.

4.3. Cobertura del parto

El inciso segundo del artículo 33 letra f) establece: "En el caso del embarazo se deberá consignar claramente que la cobertura será proporcional al período que reste para que ocurra el nacimiento".

Todos los contratos de salud que se suscriban o ajusten a las disposiciones de la Ley N° 19.381 no podrán establecer una restricción superior a la citada en el párrafo precedente.

Para determinar dicha cobertura, el período que restare para que ocurra el nacimiento se contará a partir de la vigencia de los beneficios del contrato suscrito o ajustado a la Ley N° 19.381 o de la incorporación de la beneficiaria, en su caso, en los términos que establece la circular sobre Contratos de Salud.

Esta cobertura proporcional sólo se aplicará en el evento que la fecha probable de concepción, sea anterior a la suscripción del contrato o a su ajuste a los términos de la Ley N° 19.381.

4.4. Cobertura de enfermedades preexistentes no declaradas

El plazo a que se refiere el inciso quinto del artículo 33 bis, en relación con la cobertura de las enfermedades preexistentes no declaradas, se contará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se suscriba o ajuste el respectivo contrato de salud a las disposiciones de la Ley N° 19.381, o desde el primer día del mes siguiente a aquél en que se incorpore al beneficiario, en su caso.

4.5. Ofrecimiento de nuevos planes y desafiliación anticipada, fuera del marco de la anualidad

El inciso primero del artículo 38 establece que la ISAPRE debe ofrecer un nuevo plan al afiliado si éste es requerido y se fundamenta en la cesantía, variación permanente de la cotización legal o de la composición del grupo familiar. Además, señala que en caso de cesantía, la ISAPRE deberá acceder a la desafiliación, si es requerida por el afiliado.

Estas obligaciones serán exigibles, por parte del afiliado, a contar de la fecha en que se suscriba o se ajuste el respectivo contrato a la Ley N° 19.381.

4.6. Desahucio voluntario del contrato

El inciso segundo del artículo 38 establece que: "El cotizante podrá, una vez transcurrido un año de vigencia de beneficios contractuales, desahuciar el contrato, ...".

Las personas que suscriban un contrato de salud con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.381, podrán desahuciarlo en cualquier momento después del plazo de un año, contado desde la vigencia de los beneficios del respectivo contrato.

En el caso de las personas que hubieren suscrito un contrato de salud con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.381, este plazo de un año se contará a partir del primer mes de vigencia de los beneficios del contrato ajustado a dicho cuerpo legal.

No obstante lo anterior, de acuerdo a lo establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 38: "... las partes podrán pactar la mantención del contrato de salud por un tiempo determinado, durante el cual el afiliado no pondrá ejercer su derecho a desahuciarlo".

La renuncia del cotizante a su derecho a desahuciar su contrato de salud, en cualquier momento, después del año de vigencia de los beneficios, supone, como contrapartida, la renuncia a la ISAPRE a su facultad de revisarlo anualmente durante el período respectivo, lo que deberá quedar estipulado expresamente en los referidos contratos, sin perjuicio de la facultad de desahucio voluntario del afiliado, en caso de cesantía conforme a lo señalado en la parte final del inciso primero del artículo 38.

4.7. Revisión anual de contratos

El inciso tercero del artículo 38 establece que, en caso que el cotizante no acepte las nuevas condiciones propuestas, la ISAPRE deberá ofrecerle otros planes alternativos, en condiciones equivalentes. Esta obligación será exigible, por parte del afiliado, tanto en el ajuste del contrato a las disposiciones de la Ley N° 19.381, cuando además de dicho ajuste se procediere a la adecuación del contrato en los términos del artículo 38, como asimismo, en las sucesivas revisiones anuales.

Por otra parte, el inciso quinto del mismo artículo señala, que el nuevo valor que se cobre en la revisión anual deberá mantener la relación de precios por sexo y edad que hubiere sido establecida en el contrato original, disposición que será aplicable a contar de la primera revisión anual que se efectúe a los contratos que se suscriban con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.381, o que se ajusten a ella. En el caso de los contratos suscritos con anterioridad a la modificación legal, sólo para estos efectos, se entenderá como contrato original aquél ajustado al nuevo cuerpo legal.

4.8. Arancel

En todos los contratos que se suscriban a contar del 1° de agosto de 1995, deberá aplicarse el Arancel a que se refiere la letra d) del artículo 33.

Por su parte, en los contratos que aún no se hayan ajustado a la Ley N° 19.381 se aplicará el Arancel pactado en cada uno de ellos, hasta que se materialice el referido ajuste.

No obstante lo anterior, a contar del 1° de agosto de 1995, las ISAPRES podrán aplicar el Arancel señalado en la citada disposición a los contratos que no se hayan ajustado, siempre y cuando el resultado de su aplicación no importe un perjuicio económico en relación al Arancel pactado, para los respectivos afiliados.

5. PROCEDIMIENTO DE AJUSTE DE CONTRATOS A LAS MODIFICACIONES DE LA LEY N° 19.381

5.1. Obligación de comunicar el ajuste del contrato

Dado que el plazo máximo para ajustar los contratos vigentes a las disposiciones de la Ley N° 19.381, es el mes de la anualidad de cada uno de ellos, las ISAPRES deberán enviar a todos sus cotizantes, con dos (2) meses de anticipación a sus respectivas anualidades, una carta en la que comunicarán el ajuste a sus contratos a la citada ley y las principales modificaciones introducidas por la misma. En esta carta se informará a los afiliados que han de firmar los documentos contractuales y que, de no hacerlo al cumplimiento del período anual, las modificaciones legales se entenderán incorporadas en sus respectivos contratos.

Si, adicionalmente, la ISAPRE hace uso de la facultad que le confiere el artículo 38 inciso tercero, deberán prepararse dos cartas distintas, que podrán ser remitidas conjuntamente.

5.2. Primeros ajustes de contratos

Las cartas que comuniquen el ajuste de los contratos, deberán enviarse a contar del mes de agosto de 1995 a todos los cotizantes cuyo período anual se cumpla en octubre de este mismo año.

Sin perjuicio de lo anterior, *todos* los contratos cuya anualidad se cumpla en agosto y septiembre de 1995, deberán ser ajustados en estos mismos meses a las disposiciones de la Ley N° 19.381.

5.3. Tipo de notificación (tipo de FUN)

Para proceder a ajustar los contratos de salud regidos por la Ley N° 18.933 a las modificaciones de la Ley N° 19.381, se deberán suscribir los documentos contractuales, utilizando los siguientes tipos de notificación en el respectivo FUN, dependiendo de las modificaciones que adicionalmente se suscriban en dicha oportunidad.

- a)** Notificación tipo 3. Se utilizará en todos los casos para indicar el ajuste al nuevo texto normativo.
- b)** Notificación tipo 5. Se agregará al N° 3 anterior cuando el ajuste se suscriba en forma anticipada al cumplimiento de la anualidad.
- c)** En la eventualidad que se realicen otras modificaciones, además de ajustar el contrato a las nuevas disposiciones legales, ya sea al cumplimiento de la anualidad o en forma anticipada, se deberán utilizar el o los tipos de notificación que correspondan, en forma adicional a los señalados en las letras a) y b) anteriores.

En aquellos contratos en que existan beneficiarios cotizantes y el proceso de ajuste importe un cambio a su cotización pactada, entre otras materias, se deberá llenar un FUN adicional para los efectos de notificar a la entidad encargada del pago de la cotización.

Toda vez que se suscriba el FUN de ajuste, se deberá consignar al menos lo siguiente:

Sección A: Antecedentes de la notificación

- Tipo(s) de notificación: consignar el o los tipos de notificación que correspondan, señalando, en primer término, el N° 3.

Sección B: Antecedentes del cotizante

- Tipo de cotizante: consignar el número 1, correspondiente a cotizante titular. En los casos en que se modifique la cotización pactada de un beneficiario cotizante, se deberá llenar otro FUN en el cual se consignará el número 2, correspondiente a este tipo de beneficiario.
- Se deberá registrar la identificación del cotizante, con su cédula de identidad, domicilio particular, teléfono, tipo de trabajador, número de entidades encargadas del pago de cotizaciones, y nombre de la A.F.P. o Institución de Previsión.

Sección C: Antecedentes del empleador o entidad encargada del pago de la pensión

- Se deberá registrar la identificación del empleador o entidad encargada del pago de la pensión, incluyendo la dirección completa.

Sección D: Antecedentes del contrato

- Señalar el inicio de vigencia de beneficios del contrato ajustado, correspondiente al mes subsiguiente a aquél en que las partes suscriben el referido ajuste o en que se cumpla con la anualidad sin haberse suscrito los respectivos documentos.
- Indicar mes y año de la primera cotización a descontar de la remuneración o pensión, la que corresponderá al mes siguiente a aquél en que se realice el ajuste.
- Registrar el mes en que se cumple el período anual del contrato. En el caso de ajustes anticipados, se debe anotar el mes en que efectivamente se realizó el respectivo ajuste, el que regirá para todos los efectos como nuevo mes de cumplimiento de la anualidad.
- Señalar el número total de beneficiarios y sólo en caso que se incorporen y/o retiren algunos de ellos, se debe llenar el recuadro correspondiente, indicando el código de movimiento, la identificación de las cargas y los demás datos requeridos en la "Nómina de Beneficiarios".
- Los demás campos de esta sección deben completarse según las condiciones contractuales que se pacten en el ajuste.

Finalmente, se deben consignar las firmas del representante de la ISAPRE y del cotizante, registrando la fecha en que se realiza el ajuste del contrato.

5.4. Vigencia de beneficios de los contratos ajustados

La vigencia de los beneficios de los contratos que se ajusten a las disposiciones del nuevo cuerpo legal mediante la suscripción de los respectivos documentos por ambas partes, se iniciará a partir del primer día del mes subsiguiente a la firma de los mismos.

Respecto de los contratos que se entiendan ajustados a la Ley N° 19.381, al cumplimiento de la anualidad, por no haber sido suscritos los respectivos documentos, la vigencia de beneficios se iniciará a partir del primer día del mes subsiguiente al cumplimiento del período anual.

Lo anterior, ha de entenderse que es sin perjuicio de las situaciones especiales previstas en el punto 4 de la presente Circular.

5.5. Declaración de salud

Al momento del ajuste del contrato, las ISAPRES no podrán exigir al cotizante y su grupo familiar, como requisito para suscribirlo, que éste efectúe una nueva declaración de salud, salvo en los casos de incorporación de nuevos beneficiarios que no sean recién nacidos.

5.6. Entrega de los documentos contractuales y notificación al empleador

Al momento de la suscripción del ajuste del contrato, la ISAPRE deberá entregar *en este mismo acto* al afiliado un ejemplar de cada documento que forme parte integrante del contrato, debidamente firmado por las partes.

En el caso de aquellos afiliados que no hayan ajustado su contrato al término del mes en que se cumple su anualidad, la ISAPRE deberá remitirles, antes del día 10 del mes siguiente, el FUN y los demás documentos contractuales debidamente firmados por la ISAPRE.

En ambas situaciones, la ISAPRE deberá notificar al empleador y/o entidad encargada del pago de la pensión, antes del décimo día del mes siguiente a aquél en que se realice el ajuste del contrato. Para tales efectos, se utilizará el ejemplar correspondiente al FUN, debiendo la ISAPRE requerir la firma en su ejemplar, en señal de aceptación.

Las ISAPRES podrán omitir la notificación al empleador instruida en el párrafo anterior, cuando el ajuste del contrato no implique además una modificación de la cotización pactada.

5.7. Ajuste anticipado y cambio de anualidad

En los casos en que se realice el ajuste del contrato de salud, antes del cumplimiento de la anualidad, se entenderá como nueva fecha del período anual, aquella en que se realice el referido ajuste.

Esta nueva anualidad regirá para la contabilización de todos los plazos contemplados en la Ley N° 19.381.

Cabe destacar que las ISAPRES podrán optar entre la política de ajustar todos los contratos, al cumplimiento de sus respectivas anualidades o la de ajustar anticipadamente los contratos de todos los afiliados que así lo soliciten, debiendo aplicar uniformemente y sin excepciones la decisión que se adopte.

6. ENVIO DE INFORMACION A LA SUPERINTENDENCIA

Para controlar el avance del proceso de ajuste de contratos a la Ley N° 19.381, se requiere que las ISAPRES envíen a esta Superintendencia la información que se detalla a continuación, para todos los contratos vigentes al 31 de julio de 1995. Esta información debe presentarse de acuerdo al formato instruido en el Anexo N° 1, que forma parte integrante de esta circular.

6.1. Número de contratos vigentes al 31 de julio de 1995 clasificados según mes de cumplimiento de anualidad

Este informe deberá ser remitido por una sola vez, teniendo como plazo máximo el día 31 de agosto del presente año.

6.2. Número de contratos ajustados mensualmente, clasificados en:

- a)** Contratos que cumplen su anualidad en el mes sobre el cual se está informando, distinguiendo entre:
 - los que suscribieron la adecuación, y
 - los que se ajustaron en forma tácita.
- b)** Contratos ajustados en forma anticipada, clasificados según el cumplimiento de la anualidad.

6.3. Número de contratos terminados mensualmente, clasificados según el mes de cumplimiento de su anualidad

Los contratos terminados, cuya documentación sea suscrita o aceptada en el mes que se informa, incluyen: los desahuciados voluntariamente, los terminados por la ISAPRE y los terminados por mutuo acuerdo.

En esta información no se deben incluir los términos de contratos que correspondan a suscripciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.381.

Los informes mensuales requeridos en los puntos 6.2. y 6.3., deberán ser entregados en las oficinas de esta Superintendencia a más tardar el día 15 (quince) del mes siguiente a aquél sobre el cual se informa, o el día hábil siguiente si éste recayere en día sábado, domingo o festivo, correspondiendo la primera información a agosto de 1995, cuyo plazo de entrega vence el 15 de septiembre, y la última a julio de 1996, con plazo de entrega hasta el 16 de agosto del mismo año.

ANEXO N° 1

ESTADISTICA DE AJUSTES DE LOS CONTRATOS DE SALUD A LA LEY N° 19.381

6.1. Contratos vigentes al 31 de julio de 1995 clasificados por mes de cumplimiento de su anualidad

TIPO DE CONTRATO	TOTAL Contratos Vigentes (1)	Total Contratos Clasificados por Mes de Cumplimiento de la Anualidad											
		AÑO 1995					AÑO 1996						
		ago.	sept.	oct.	nov.	dic.	ene.	feb.	mar.	abr.	may.	jun.	jul.
Individuales													
Matrimoniales													
Colectivos													
Otros Grupales													
TOTAL													

Nota: (1) Corresponde al total de cotizantes que tienen contratos vigentes en el mes informado.

6.2. Contratos ajustados en el mes que se informa clasificados por mes de cumplimiento de su anualidad

MES INFORMADO _____

TIPO DE CONTRATO	TOTAL Contratos Ajustados (1)	CON ANUALIDAD EN MES INFORMADO		CON AJUSTE ANTICIPADO CLASIFICADOS SEGUN MES DE CUMPLIMIENTO DE LA ANUALIDAD											
		C/AJUSTE SUSCRITO	C/AJUSTE TACITO	AÑO 1995				AÑO 1996							
				sept.	oct.	nov.	dic.	ene.	feb.	mar.	abr.	may.	jun.	jul.	
Individuales															
Matrimoniales															
Colectivos															
Otros Grupales															
TOTAL															

Nota: (1) Corresponde al total de cotizantes que ajustaron contratos en el mes informado.

6.3. Contratos terminados en el mes informado clasificados por mes de cumplimiento de su anualidad

MES INFORMADO _____

TIPO DE CONTRATO	TOTAL Contratos Terminados (1)	NUMERO DE CONTRATOS TERMINADOS CLASIFICADOS SEGUN MES DE CUMPLIMIENTO DE LA ANUALIDAD											
		AÑO 1995					AÑO 1996						
		ago.	sept.	oct.	nov.	dic.	ene.	feb.	mar.	abr.	may.	jun.	jul.
Individuales													
Matrimoniales													
Colectivos													
Otros Grupales													
TOTAL													

Nota: (1) Corresponde al total de cotizantes que terminaron contratos en el mes informado.

7. VIGENCIA DE LA CIRCULAR

La presente Circular entrará en vigencia a contar del día lunes 07 de agosto de 1995.

27, 23.08.95.

Introduce modificaciones a la Circular N° 24 sobre cuenta corriente individual de excedentes de cotización.

Introdúcense las siguientes modificaciones a la Circular N° 24, de fecha 29 de mayo de 1995, de esta Superintendencia:

1. Reemplazase el punto 2.6., del Título II, por lo siguiente:

"2.6. En el evento que la ISAPRE, por cualquier circunstancia, no recibiere la totalidad de las cotizaciones de afiliados dependientes, las cantidades que reciba en pago se imputarán a los intereses y reajustes de los excedentes de cotización adecuados y al precio del plan con sus respectivos reajustes e intereses, a prorrata, no obstante cualquier otra imputación que haga la Institución de Salud Previsional.

Con todo, la ISAPRE no podrá condonar aquella parte de la cotización declarada que deba imputarse a los excedentes de cotización y a sus reajustes e intereses, siempre que, en cada caso, lo autorice expresamente el afiliado.

En caso que la ISAPRE no recibiere la totalidad de las cotizaciones por afiliado no dependientes, las cantidades obtenidas deberán imputarse, en cada mes adeudado, en el siguiente orden:

- a)** al precio del plan, con sus respectivos reajustes e intereses, y
- b)** a los excedentes de cotización adeudados".

2. Reemplazase el punto 10.1. del Título X, por el siguiente:

"10.1. Sin perjuicio que, en los casos que proceda, se generen excedentes a partir de la vigencia de la Ley N° 19.381 y, en consecuencia, haya lugar a la formación de las cuentas corrientes respectivas, dichos fondos no podrán ser destinados para los fines previstos en el inciso cuarto del artículo 32 bis, mientras los contratos de salud regidos por la Ley N° 18.933 no se ajusten a las disposiciones del nuevo cuerpo legal."

3. Agregase en el Título X, de las "Disposiciones Transitorias", el siguiente punto 10.7.:

"10.7. Las dificultades que se susciten en relación con la aplicación de la presente circular, y que incidan en situaciones especiales no contempladas en ésta ni previstas en la ley, serán resueltas por esta Superintendencia, atendiendo las circunstancias que en cada caso se planteen".

4. Las disposiciones de la presente circular comenzarán a regir a partir de la fecha de su publicación.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1.- Multa administrativa aplicada por la Dirección del Trabajo. Recurso de Protección rechazado.

DOCTRINA:

La Corte de Apelaciones ha establecido que la aplicación de una multa administrativa por parte de un inspector del trabajo no resulta ni ilegal ni arbitraria, toda vez que éste respondió a una reclamación de un trabajador afectado y, en cumplimiento de la obligación que le impone la ley, se constituyó en la empresa comprobando la efectividad de los hechos denunciados, por lo cual emitió la instrucción pertinente y al no darse cumplimiento a ella dictó la resolución, aplicando la sanción que el propio legislador establece, para la situación que la inspección antes había comprobado.

El hecho de tener que cumplir el empleador con una sanción impuesta por una autoridad competente para ello y dentro del procedimiento adecuado, aun cuando éste sea administrativo y del cual se puede reclamar judicialmente, no es motivo de violación del derecho de propiedad, sobre el precio de la misma multa, toda vez que su eventual pago es el cumplimiento de una obligación legal que nace de una sanción debidamente impuesta, y no de un despojo arbitrario o ilegal, de parte del patrimonio de quien sufra la referida sanción, por lo que no resulta procedente el recurso de protección interpuesto.

En el caso comentado, tampoco se ha producido el juzgamiento de una situación jurisdiccional por una comisión o tribunal especial, toda vez que la multa objetada, ha tenido su origen en una resolución administrativa de una autoridad expresamente facultada por la ley para ello, lo que hace igualmente improcedente el recurso.

Por último, cabe concluir que el recurso de protección no tiene como objeto dejar sin efecto actuaciones de autoridades administrativas realizadas y decisiones adoptadas por ellas en el libre ejercicio de sus potestades legales y dentro del límite de las mismas, aunque su aplicación sea discutida y discrepada, por quien se ve afectado con ella, sino hubiere un efectivo derecho conculcado y una acción u omisión que en realidad pueda ser calificada de ilegal o arbitraria, lo que, en la especie, no ocurre.

Santiago, 14 de noviembre de 1995.

Téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de cuatro de octubre último, escrita a fojas 86.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores: Osvaldo Faúndez, Lionel Béraud P., Arnaldo Toro L., y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A., Germán Vidal D.

Rol N° 33.184.

Santiago, 4 de octubre de 1995.

Vistos y teniendo presente:

- 1º.- Recurre de protección don Leonardo Yáñez Silva, sociólogo, en representación de Distribuidora Vía Directa S.A., ambos con domicilio en calle Rosales N° 1635 de Santiago, en contra de don Guillermo Vera Rojas, funcionario fiscalizador de la Dirección del Trabajo de la Región Metropolitana, servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo, representado por su Directora doña María Ester Feres Nazarala, abogado, todos domiciliados para estos efectos en calle Moneda N° 723, primer piso, Santiago.

El representante señala que el inspector mencionado se constituyó, con fecha 21 de febrero de 1995, en el establecimiento en que funciona la empresa que representa y solicitó información acerca de la situación que afectaría al Sr. David Mella Cofré en relación al pago de una asignación establecida en un contrato colectivo de trabajo. Efectuada la inspección por el funcionario citado, éste, el día 25 de julio de 1995 notificó a la Empresa la resolución M.13.01.95/2661 que en su parte pertinente dispone "Cumplir estipulaciones de Instrumento Colectivo de fecha 1º.10.1993, cláusula N° 7, lo que constituye infracción en el artículo 349, inciso 2º, Código del Trabajo, respecto del trabajador Sr. David Mella C. Para el período septiembre a diciembre de 1994." Sostiene que esa actuación es arbitraria e ilegal y amenaza, priva o perturba los derechos constitucionales de la Empresa que representa. Sostiene que si bien esa prestación ordenada pagar al Sr. Mella estaba contenida en el Contrato Colectivo ella era condicional y que en este caso no se cumplían los fundamentos para otorgar el beneficio invocado. Que si bien el artículo 349 del Código del Trabajo faculta a la Dirección del Trabajo para sancionar el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos del trabajo, esa facultad debe ser entendida sólo para pronunciarse sobre prestaciones pactadas en forma indubitada. Que son los Juzgados del Trabajo los encargados de interpretar y aplicar los contratos colectivos y que las partes pueden acordar recurrir a un árbitro. Señala que el viático discutido no era procedente por que se paga a los Supervisores de Agencias por cada día que realicen fuera de Santiago en labores de supervisión y el Sr. Mella, que era supervisor, no realizaba estas actividades con alojamiento, aunque él señala que si lo hacía en dicha forma. Que no desconoce la facultad de la Dirección de imponer multas, pero considera que no puede interpretar un contrato. Estima que no se trata del caso en que pueda reclamar de una multa consignando la tercera parte de la misma porque no existe un procedimiento para reclamar de un multa aplicada fuera de los términos legales. Además, que el trabajador que reclamó a la Inspección, debió concurrir a los Tribunales y demandar lo que le correspondía. Que si se le obligara a su representado a recurrir por el procedimiento señalado se vería afectado su derecho de propiedad, porque debería consignar 3,3 UTM para poder hacer valer el imperio del Derecho. Concluye señalando que las garantías que estima conculcadas son las establecidas en los artículos 19 N° 24, N° 3 inciso 4º y N° 21, de la Constitución Política de la República y pide que esta Corte adopte las medidas necesarias para reestablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección de la afectada, disponiendo que se dejen sin efecto las ilegales multas que motiven el recurso, sin costas;

- 2º.- Se solicitó informe al funcionario recurrido el cual designó abogado y este último lo evacuó en su nombre y representación solicitando que, por las razones que expone, se declare inadmisibles por improcedente este recurso y, si no se hiciera así se le rechace en su totalidad por carecer de fundamento jurídico y no existir una acción ilegal o arbitraria que lo haga procedente;
- 3º.- Que de conformidad con el artículo 20 del Estatuto Constitucional en vigor, para que resulte procedente un recurso de protección debe existir una acción u omisión ilegal y/o arbitraria del recurrido que hubiere producido amenaza, privación o perturbación de un derecho constitucional del recurrente, toda vez que el objeto de este recurso es que la Corte adopte las medidas conducentes para reestablecer el imperio del derecho lesionado.

- 4º.- Que lo anterior exige que el derecho que aparece justificativo del recurso debe ser de una circunstancia y claridad que aparezca de manifiesto, sin que requiera de declaración, interpretación o pronunciamiento, puesto que toda duda o controversia sobre él, su procedencia o alcance, es propio de procedimientos diversos y distintos del de protección lo que obsta a la procedencia de este último.
- 5º.- Que además, se hace necesario que la amenaza o conculcación del derecho tenga su origen en un acto u omisión arbitrario o ilegal del recurrido, sin cuya concurrencia el recurso resulta igualmente ineficaz porque impediría su progreso al carecer del fundamento jurídico constitucional necesario;
- 6º.- Que se ha señalado como arbitrario e ilegítimo y fundante de la pretensión interpuesta la notificación efectuada por el Sr. Guillermo Vera Rojas de una multa aplicada a la empresa por haber constatado, luego de una visita inspectiva a raíz del reclamo del trabajador Sr. David Mella, que no se le había pagado un viático, el cual estaba establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo;
- 7º.- Que la multa tiene, a su vez, su fundamento en la facultad que el artículo 349, del Código del Trabajo le otorga a la Inspección del Trabajo para sancionar el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los referidos Contratos Colectivos del Trabajo;
- 8º.- Que en dicha forma la actuación del inspector del trabajo que se objeta no resulta ni ilegal ni arbitraria toda vez que respondió a una reclamación del trabajador afectado y, en cumplimiento de la obligación que le impone la legislación, se constituyó en la empresa recurrente y comprobó que efectivamente no se había pagado el viático establecido, por lo cual procedió a emitir la instrucción correspondiente y al no darse cumplimiento a ella dictó la resolución, aplicando la sanción que el propio legislador establece, para la situación que la inspección había comprobado;
- 9º.- Que la circunstancia que el recurrente discrepe del alcance de las facultades de la Inspección del Trabajo y se fundamente, para ello, en la interpretación que hace del contrato colectivo de trabajo, no es suficiente para teñir de arbitraria e ilegal la actividad del inspector y de la respectiva repartición, puesto que éstos se han circunscrito a ejecutar las averiguaciones y adoptar las providencias, acorde a las conclusiones a que se llegó en la visita inspectiva del caso, todo lo cual impide que se pueda acoger el presente recurso interpuesto;
- 10.- Que, además de lo señalado preciso es determinar que en este caso no hay un claro derecho indubitado perteneciente al recurrente que puede ser protegido por esta Corte, toda vez que su recurso se funda interpretaciones de disposiciones legales y de facultades de autoridades administrativas, alcance e interpretación del contrato colectivo del trabajo vigente, todo lo que hace necesario que se estableciera, debidamente, una interpretación definitiva y obligatoria, por vía jurisdiccional, de tales hechos, contratos y facultades, lo que resulta improcedente, dentro de la tramitación del recurso interpuesto, por lo cual éste se deberá igualmente rechazar;
- 11.- Que sin perjuicio de lo ya señalado cabe agregar que el hecho de tener que cumplir con una sanción impuesta por una autoridad competente para ello y dentro del procedimiento adecuado, aun cuando éste sea administrativo y del que se puede reclamar judicialmente no es motivo de violación del derecho de propiedad, sobre el precio de la misma multa, toda vez que su eventual pago es el cumplimiento de una obligación legal que nace de una sanción debidamente impuesta, y no de un despojo arbitrario o ilegal, de parte, del patrimonio de quien sufra la referida sanción, por lo cual no resulta procedente el recurso interpuesto;
- 12.- Que tampoco en el caso que se ha comentado, se ha producido el juzgamiento de una situación jurisdiccional por una comisión o tribunal especial, toda vez que la multa objetada, ha tenido su origen en una resolución administrativa de una autoridad expresamente facultada por la ley para ello, lo que hace igualmente improcedente el recurso interpuesto;

- 13.- Que esta Corte no observa de qué manera, forma o modalidad, la multa aso y reclamada, pudiere llegar a producir amenaza o privar al actor de dedicarse libremente a cualquiera actividad reconocida por la ley;
- 14.- Que finalmente, cabe concluir que el recurso de protección no tiene como objeto dejar sin efecto actuaciones de autoridades administrativas realizadas y decisiones adoptadas por ellas en el libre ejercicio de sus potestades legales y dentro del límite de las mismas aunque su aplicación sea discutida y discrepada, por quien se ve afectado con ella, sino hubiere un efectivo derecho conculcado y una acción u omisión que en realidad pueda ser calificada de ilegal o arbitraria, lo que no ocurre, como se ha expresado, en la especie.

Por las consideraciones precedentes y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de 24 de junio de 1992, se rechaza el recurso de protección deducido a fs. 23, con costas.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la Ministro señora Gloria Olivares Godoy.

No firma el Ministro señor Guzmán, por gozar de licencia médica.

Pronunciada por lo Ministros señor Juan Guzmán T., señora Gloria Olivares G., y Abogado Integrante señor César Frigerio C.

Rol N° 2.547-95.

Santiago, 20 de septiembre de 1995.

Proveyendo el escrito de fs. 34: a lo principal, téngase por evacuado el informe; al otrosí, ténganse por acompañados los documentos como medida para mejor resolver, con citación.

En acuerdo ante los Ministros señor Guzmán y señora Olivares y del Abogado integrante señor Frigerio. Santiago, 20 de septiembre de 1995.

Dejo constancia que entrego el proyecto de fallo el 28 de septiembre de 1995.

Rol N° 2.547-95.

2.- Legalidad de oficio de instrucciones cursado por la Dirección del Trabajo. El recurso de protección no es un recurso procesal subsidiario o supletorio de los ordinarios o especiales que existen para dirimir conflictos. Recurso de protección rechazado.

DOCTRINA:

Las actuaciones de la Dirección del Trabajo son medidas administrativas que pueden reclamarse ante los tribunales, autoridades u organismos competentes que actúan dentro de la esfera de sus atribuciones, de modo que el recurso de protección no puede ser tenido como un recurso procesal subsidiario o supletorio de los ordinarios o especiales que existen para dirimirlos.

Tampoco puede estimarse que la actuación del Servicio recurrido haya podido lesionar el derecho de propiedad de los reclamantes, toda vez que sólo se les ha instruido para cumplir con

las normas laborales que deben respetar en su actuar como empleadores, facultad que la ley entrega a la entidad recurrido, sin perjuicio del derecho que los empleadores tienen para deducir las reclamaciones que la ley les conceda, las que constituyen el medio idóneo para obtener, por la vía judicial o administrativa, que se dejen sin efecto las instrucciones y multas que se hayan cursado.

Santiago, 19 de diciembre de 1995.

Vistos:

Eliminando en el fundamento 2º la frase que se inicia con las palabras "de modo que" hasta su término, se confirma la sentencia apelada de treinta de octubre último, escrito a fojas 122.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Osvaldo Faúndez V., Lionel Béraud P. Eliodoro Ortiz S. y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A. y Germán Vidal D.

Rol Nº 33.521.

Santiago, 30 de octubre de 1995.

Vistos:

Don Pedro Patricio Escudero Troncoso, corredor de propiedades, en representación de la comunidad Olimpo, ambos domiciliados en San Sebastián 2881, Las Condes, recurre de protección en contra de la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, doña María Teresa Ramírez Guerra, cuya profesión ignora, domiciliada en Encomenderos 161, Las Condes, a fin de que acogiendo el recurso, se adopten todas las medidas que sean pertinentes para el inmediato restablecimiento del imperio del derecho, dejándose sin efecto en su totalidad la instrucción y la resolución mediante las cuales la referida fiscalizadora le ordenó a la comunidad que representa el pago de horas extraordinarias, correspondientes a los últimos seis meses, respecto de los trabajadores que se encuentren bajo su dependencia, con un recargo del 25% como también le ordenó establecer turnos de trabajo y le aplicó sendas multas a beneficio fiscal por no otorgar a los trabajadores descanso semanal compensatorio y no mantener documentación en el lugar de trabajo.

Agrega el recurrente que las acciones descritas precedentemente resultan abiertamente ilegales y arbitrarias, infringiendo las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19, números 3 y 24, esto es, que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales y que se ampara el derecho de propiedad en sus diversas especies, sobre toda clase de bienes corporales e incorporales.

A fs. 109, informó don Marcelo Betancourt Merino, en representación de doña María Teresa Ramírez Guerra, solicitando que se declare improcedente el recurso, por haberse deducido como un sustituto jurisdiccional del procedimiento específico que la legislación contempla expresamente para cautelar los derechos que la recurrente estima conculcados. A lo anterior agrega que las instrucciones que se impugnan por este recurso en modo alguno pueden producir privación, perturbación o amenaza de derechos constitucionales, por cuanto no tienen un carácter absoluto ya que la multa puede ser reclamada judicialmente o a través de la reposición ante el propio director.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

- 1º) Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, el recurso de protección se concede al que sufre privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y de las garantías constitucionales que en él se indican, para que pueda ocurrir ante la Corte de Apelaciones respectiva a fin de que este tribunal adopte las providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o tribunales correspondientes;
- 2º) Que en el caso en estudio, los recurrentes fundamentan su recurso en el artículo 19 números 3 y 24 de nuestra Constitución, respecto del primero de los cuales es obvio que los reclamantes no están siendo juzgados por comisiones especiales a que se refiere dicha garantía sino que se trata de medidas administrativas que pueden reclamarse ante los tribunales, autoridades u organismos competentes que actúan dentro de la esfera de sus atribuciones, de modo que no puede ser este recurso de protección tenido como un recurso procesal subsidiario o supletorio de los ordinarios o especiales que existen para dirimirlos;
- 3º) Que tampoco puede estimarse que la actuación del Servicio recurrido haya podido lesionar el derecho de propiedad de los reclamantes, toda vez que sólo se les ha instruido para cumplir con las normas laborales que debe respetar en su actuar como empleadora, facultad que la ley entrega a la entidad recurrida, sin perjuicio del derecho que los empleadores tienen para deducir las reclamaciones que la ley les concede, que constituyen el medio idóneo para obtener por la vía judicial o administrativa que se dejen sin efecto las multas e instrucciones que se hayan decretado;
- 4º) Que en consecuencia, el acto que se pretende impugnar no es ilegal ni arbitrario, por lo que el presente recurso debe ser desechado.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política y Auto Acordados sobre su tramitación y fallo, se rechaza el recurso de protección interpuesto en lo principal de fs. 23 por la Comunidad Edificio Olimpo.

Regístrese y archívense en su oportunidad.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Alvarez.

Rol N° 2.713-95.

Comentario a la sentencia definitiva del Juzgado de Letras de Temuco en la causa "Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresas Bernardo O'Higgins con Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Limitada", confirmado por la I. Corte de Apelaciones de Temuco, sobre prácticas antisindicales del empleador.

Luis Lizama Portal
Abogado
Jefe Departamento Jurídico

I. Sentencia.

DOCTRINA:

Acoge denuncia por prácticas antisindicales y aplica a sociedad denunciada multa de 5 Unidades Tributarias Anuales, con costas, atendida la gravedad de las Inspecciones, aumentada por las circunstancias de que los trabajadores afectados por ser trabajadores agrícolas que por primera vez negocian colectivamente, se encontraban en una situación real de desventaja frente a la empresa por su condición social y cultural.

Temuco, 19 de julio de 1995.

Vistos:

A Fojas 33 don José Clovis Leal, Presidente del Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresa Bernardo O'Higgins, domiciliado en Las Heras 745, Temuco, interpone denuncia por práctica desleales y antisindicales en contra de la empresa Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Ltda., del giro de su denominación, representada por don Hansuwe Roth Schleyer, ignora profesión, ambos domiciliados en Arturo Prat 620, oficina 302, de esta ciudad. Funda la presente denuncia en los siguientes hechos: en el mes de mayo de 1994, 87 trabajadores integrantes del mencionado sindicato, del Fundo Campamento de Freire, perteneciente a la sociedad ya individualizada, presentaron un proyecto de negociación colectiva, el proceso de negociación abarcó el período que va desde el 19 de mayo hasta el 15 de julio, fecha en que se firmó la correspondiente acta de acuerdo; durante dicho proceso los trabajadores hicieron uso del derecho de huelga que se extendió por una semana. Hace presente que desde la presentación del proyecto de negociación colectiva, el representante de la empresa en conjunto con el personal administrativo del fundo inició una persecución sistemática de los trabajadores involucrados en la negociación, destinada a lograr que renunciaran al sindicato, amenazándolos con despedirlos si no renunciaban, y fue así como empezaron a llegar al sindicato, a partir del 25 de junio, renuncias de trabajadores, no obstante que estaban en proceso de negociación colectiva. Se recibieron 27 renuncias, todas del mismo tenor y confeccionadas en los computadores de la empresa. Consultados los trabajadores renunciados acerca del motivo de la renuncia, todos manifestaron que debieron hacerlo obligadamente so pena de ser despedidos. Que es por eso que 3 trabajadores que se negaron a firmar dichas renuncias fueron despedidos en forma mañosa, aduciendo hechos que no corresponden a la verdad. Ante estas ilegales actuaciones interpusieron las denuncias correspondientes ante la Inspección Provincial del Trabajo, apersonándose en la empresa los inspectores, quienes tomaron declaraciones a los trabajadores renunciados, resultado desconocido por el sindicato. Que de los hechos expuestos queda claramente establecido en la Sociedad demandada ha incurrido en prácticas desleales y antisindicales que se enmarcan en las acciones descritas en los artículos 289 y 291 del Código del Trabajo. Termina solicitando se tenga por interpuesta denuncia por prácticas desleales y antisindicales en contra de la Sociedad Agrícola individualizada precedentemente, sancionándosela con el máximo de las multas establecidas en el artículo 292 del Código del Trabajo.

A fojas 37 la demandada, contestando el traslado conferido, expuso: que efectivamente negoció colectivamente con un grupo de trabajadores de la empresa. Proceso que se desarrolló en forma normal. Jamás se inició persecución alguna en contra de los trabajadores que participaron en dicho proceso, ni se les presionó para que renunciaran al sindicato, estas renunciaciones fueron presentadas personal y voluntariamente por ellos y la empresa sólo tomó conocimiento de ellas al serle informadas por los propios trabajadores denunciadores, como también del hecho que el Sindicato demandante se negaba a recibirlos y borrar a estas personas del registro de socios de la organización y por tal razón la empresa recomendó que fueran dirigidas por carta al presidente del Sindicato, copia de lo cual también se envió a la Inspección del Trabajo. Agregan que varios de los renunciadores, por no contar con los medios necesarios, pidieron a la oficina de la empresa que les escribieran a máquina la renuncia y no había razón para negarles tal servicio que siempre se les ha prestado, hecho este que no puede constituir una práctica desleal. Los despidos de que fueron objeto los tres trabajadores en el lapso de seis meses que transcurrieron desde la negociación, no tienen relación alguna con ésta sino que obedecieron a incumplimientos graves del contrato de trabajo. Termina expresando que la razón real de las 27 renunciaciones es la siguiente: dada la mala situación de la agricultura del país y la rentabilidad negativa de la empresa, no fue posible conceder el aumento de sueldo que el grupo negociador solicitaba, de manera que a pesar de algunos días de huelga infundada, se produjo un acuerdo entre las partes, en que no consta aumento de sueldo alguno. Los trabajadores que se retiraron del Sindicato lo hicieron por estar en desacuerdo con el procedimiento y la forma en que sus dirigentes llevaron esa negociación y no están dispuestos a seguir cancelando cuotas sindicales a una institución que no represente bien sus intereses y aparentemente no les trae beneficio alguno. Los dirigentes sindicales y sus asesores, con el fin de compensar el descrédito en que cayeron frente a sus bases, entablaron esta demanda aduciendo razonamientos falsos e infundados. Pide el rechazo de la demanda, con costas.

A fojas 39 se recibió la causa a prueba rindiéndose la que rola en autos.

“fs. 140 vta. se citó a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto a la tacha de testigo.

- 1.- Que la demandada ha tachado al testigo de la demandante don Jorge Edmundo Sepúlveda Contreras por las causales 6 y 7 del artículo 350 del Código de Procedimiento Civil, por cuanto éste, contratando las preguntas de tacha, manifestó que el despido de que fue objeto por parte de la demandada se debió a una persecución de ésta por pertenecer al sindicato, y que tiene interés en que el sindicato gane el juicio.

Que se rechazará la tacha porque para que se encuentren configuradas las causales invocadas por la demandada el interés en el juicio debe ser de carácter pecuniario, y la enemistad debe manifestarse por hechos graves, y ninguna de estas situaciones se desprenden de las respuestas dadas por el testigo;

En cuanto al fondo.

- 2.- Que como medio de prueba la demandante alegó 27 renunciaciones presentadas por trabajadores de Sociedad Criadero Freire Ltda. al Sindicato Bernardo O'Higgins con tres cartas dirigidas a dicho Sindicato por la Sociedad demandada, a las que se acompañaban las renunciaciones antes indicadas; una declaración jurada presentada a la Inspección del Trabajo por la directiva del Sindicato demandante (fs. 1 a 32); y 25 cartas renunciaciones presentadas por trabajadores de la demandada al Sindicato Bernardo O'Higgins. Y, además, se valió de la testimonial de Jorge Edmundo Sepúlveda Contreras y de Raúl Armando Maldonado Vega, el primero trabajó para la demandada; y el segundo actualmente trabaja para ésta. Ambos

declaran que fueron presionados por la demandada para renunciar al sindicato y lo mismo ocurrió con el resto de los trabajadores, bajo diversas amenazas que él presentó, como negarles permiso, trabajo en lugares alejados, corte de luz, beneficio que después tuvieron que pagar. Además, el segundo testigo declara que el jefe directo, don Agustín Ceballos le manifestó que si no renunciaba al sindicato tendría que retirarse de su trabajo, después firmó la carta renuncia que venía ya redactada y que la empresa mandó al sindicato, agrega que esta misma situación ocurrió con otros trabajadores de la demandada.

Rola también en autos el siguiente documental: informa de visita inspectiva realizada a la Sociedad Criadero Freire Ltda., de 03 de abril de 1995; contrato colectivo de trabajo (fs. 43 a 48); 9 declaraciones juradas de trabajadores de la empresa demandada; copias de y/o cartas de renuncia al Sindicato Bernardo O'Higgins enviadas al Director Regional del Trabajo por la Sociedad Criadero Freire Ltda.;

- 3.- Que, por su parte, la demandada se valió de la testimonial de Cecilia Inés Pagalde Hella y Agustín Segundo Ceballos Arias.

La primera testigo declara conocer a las partes por ser la Secretaria de la empresa demandada. Expresa que las renunciaciones fueron voluntarias porque los trabajadores se acercaron a su oficina y le pidieron que les hiciera una carta renuncia por que no querían seguir pagando la cuota sindical por no haber tenido ninguna garantía; que solicitaron que les confeccionara la carta renuncia como 20 trabajadores y posteriormente le continuaron solicitando cartas de renuncia; que los trabajadores que solicitaron su renuncia aún trabajan en la empresa, como también los que no renunciaron, sin que fueran objeto de discriminación alguna, sus remuneraciones y beneficios continuaron siendo iguales; las cartas renunciaciones eran enviadas desde el fondo a la oficina de la empresa y desde ahí a la Inspección del Trabajo y al sindicato; durante el período de la negociación colectiva uno de los trabajadores le pidió que le confeccionara la carta de renuncia, el resto no sabe quien se las hizo.

Las declaraciones del segundo testigo, dependiente de la demanda, son coincidencias con las de la testigo anterior;

- 4.- Que son hechos de la causa, por haberse reconocido por las partes o no aparece controvertidos, los siguientes:
- a) Que 78 trabajadores de la Sociedad demandada, miembros del Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresa Bernardo O'Higgins, presentaron un proyecto de negociación colectiva, siendo la primera en la empresa;
 - b) Que el proceso anterior terminó con la firma de un contrato colectivo de trabajo, con lo cual concluyó la huelga legal que se inició el 11 de julio y duro hasta el 15 de julio de 1994;
 - c) Que inmediatamente después de concluido el proceso de negociación colectiva, fueron enviadas carta-renunciaciones al Sindicato, que también firmó el empleador, de 10 trabajadores;
 - d) Que, asimismo, con fecha 10, 17 y 23 de agosto y 18 de noviembre de 1994, fueron recepcionadas por la Dirección del Trabajo carta-renuncia al Sindicato de un total de 42 trabajadores.
 - e) Que las renunciaciones al Sindicato fueron redactadas y escritas en la oficina de la empresa demandada;

- 5.- Que los hechos anteriores, unidos a los antecedentes probatorios acompañados por la parte demandante –en especial el informe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo de fs. 43 y siguientes, "apreciados conforme a la sana crítica", permiten arribar a la conclusión que durante la negociación colectiva y en el período inmediatamente posterior, la empresa denunciada ejerció presiones de diversa índole sobre los trabajadores involucrados en la negociación, a fin de que presentaran su renuncia al Sindicato Interempresa "Bernardo O'Higgins".

Lo anterior se comprueba, en especial, con las declaraciones de los trabajadores Raúl Maldonado Vega, Juan Sandoval González, Roberto Martínez Reyes, René Sánchez Cárdenas y Luis Osses Díaz, todos los cuales aseveraron que su empleador, sea directamente o a través de terceros (como los jefes de Ganadería Agustín Ceballos y Bruno Matamala), los amenazaron con el despido o con beneficios que no tenían o se les habían restado, en caso de presentar su renuncia a la organización sindical; declaraciones que por haber sido prestadas ante un Ministro de Fe según la ley (el Inspector del Trabajo), constituyen presunción grave del hecho que se establece.

Asimismo, igual presunción fluye de las declaraciones de los testigos de la parte demandante que declaran a fojas 133 y siguientes –Jorge Sepúlveda Contreras y Raúl Maldonado Vega–el primero de los cuales asevera que por haber sido trabajador de la empresa le constan las presiones ejercidas por el empleador, como la baja de sueldos, trabajos en lugares alejados, cortes de luz; y el segundo, reitera lo expuesto ante el Fiscalizador de la Dirección del Trabajo, manifestando que su jefe directo Agustín Ceballos, le expresó que si no renunciaba debía retirarme del trabajo, presentándole la carta hecha a su empleador para que la firmara.

A tales testimonios se les atribuiría mayor valor probatorio que la testifical rendida por la denunciada, por aparecer las declaraciones de aquéllos más conforme con otros antecedentes del proceso, como el referido informe de fiscalización;

- 6.- Que por lo expresado en las reflexiones anteriores, este sentenciador estima que los hechos antes descritos constituyen las prácticas desleales que atentan contra la libertad sindical descritas en las letras a) y e) del artículo 289 del Código del Trabajo, esto es, haber obstaculizado el funcionamiento del sindicato ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, y ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de incentivar la desafiliación sindical.

Por lo anterior, será acogida la denuncia y se aplicará a la Sociedad denunciada la multa que se dirá en la conclusión, teniendo presente para regular su monto la gravedad de las infracciones, aumentada por la circunstancia de que los trabajadores afectados, por ser trabajadores agrícolas que por primera vez negocian colectivamente, se encontraban en una situación real de desventaja frente a la empresa por su condición social y cultural.

Por estas consideraciones, y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 289, letras "a" ; y "e", a92, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, se declara:

Que ha lugar a la denuncia de fojas 93 y se aplica a la Sociedad Agrícola, Ganadera y Forestal "Criadero Freire Ltda." una multa de cinco unidades tributarias anuales, con costas. Regístrese y Notifíquese. Envíese copia de la sentencia a la Dirección Regional del Trabajo.

Rol N° 60.745.

Dictada por don Leopoldo Llanos Sagristá, Juez Titular. Autoriza don Carlos Ridtke Biava, Secretario Titular.

II. Comentario.

La sentencia objeto del presente comentario constituye una excepción a las decisiones de los tribunales de justicia que han conocido de conductas antisindicales desde la vigencia de la Ley N° 19.069, de 1991 (normas pertinentes en los actuales capítulo IX, Título I del Libro III, y el Título VIII del Libro IV del Código del Trabajo) al condenar al empleador denunciado por prácticas desleales en contra de una organización sindical e imponerle como consecuencia de ello una multa de cinco unidades tributarias anuales. De aquí deriva la importancia del análisis dogmático de este fallo judicial de primera instancia, confirmado en noviembre pasado por la Ilustre Corte de Apelaciones de Temuco.

Las causas instruidas por la antisindicalidad del empleador tienen como gran obstáculo para la organización sindical denunciante la acreditación de los hechos constitutivos de la práctica desleal, circunstancia que se debe, a que en no pocas ocasiones, estos actos tienen una apariencia de legalidad, que sólo puede ser destruida probando que se han realizado con el fin de lesionar los derechos protegidos; y como la prueba constituye la etapa determinante para la reconstrucción de las situaciones controvertidas en el proceso, en la generalidad de los casos registrados a la fecha, se ha concluido que no hay mérito suficiente para condenar a la parte denunciada. (1)

Esta dificultad de carácter fáctico vinculada a la evidencia de los hechos controvertidos en la causa podría ser resuelta si los jueces chilenos hicieren uso de todas las facultades que les concede la ley en esta materia. En efecto, los principios formativos del procedimiento laboral sobre conductas antisindicales alteran el fundamento del derecho procesal general transformando la prueba formal en una prueba de carácter racional, lo que significa en la práctica que el juez dispondrá de la más amplia libertad para apreciar la eficacia de la prueba rendida por las partes. (2)

Los artículos 292 y 389 del Código del Trabajo al prescribir que el juez "apreciará la prueba en conciencia" están previendo claramente la admisibilidad del sistema probatorio de la libre convicción en las causas instruidas por conductas desleales sobre la relación individual del trabajo y en el marco de las relaciones colectivas, y de esta manera ratificando la importancia de la prueba racional en el derecho procesal laboral, que ya respecto del procedimiento ordinario había establecido el sistema probatorio de la sana crítica, en contra del principio general de la prueba legal o tasado que impera en nuestro derecho positivo. (3)

-
- (1) De conformidad al inciso final del artículo 294 del Código del Trabajo, le corresponde a la Dirección del Trabajo llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales. Las copias de los fallos deben ser remitidas directamente por los tribunales de justicia. A la fecha, sólo existen dos sentencias condenatorias en el registro de la Dirección del Trabajo: "Sindicato de Trabajadores Interempresas, Estaciones de Servicio, Servicentros, Bombas Bencineras y Lubricentros del Area Metropolitana con Alberto Salinas Stolze", Rol N° 23.744-94, del 6° Juzgado Laboral de Santiago, y "Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresas Bernardo O'Higgins con Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Ltda.", Rol N° 60.745-94, del Juzgado Laboral de Temuco. *Fuente:* Registro de sentencias condenatorias por prácticas desleales y antisindicales. Dirección del Trabajo, Departamento Jurídico.
 - (2) Al respecto, véase, Mario Mosquera. 1984. *Ideas generales sobre los principios formativos del procedimiento*, mimeo, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.
 - (3) En la dogmática procesal se distinguen los sistemas probatorios de la prueba legal o tasada, de la sana crítica y de libre convicción. El sistema de la prueba legal o tasada se caracteriza porque el legislador enumera taxativamente los medios de prueba que las partes pueden utilizar en el juicio y al mismo tiempo le asigna el valor probatorio que deberá otorgarle el juez a cada medio en particular. El sistema de la sana crítica se caracteriza porque si bien el legislador enumera los medios de prueba, otorga la facultad al juez para valorar tales medios de acuerdo a la lógica, al buen sentido y a las normas de la experiencia. Por último, el sistema de la libre convicción se caracteriza porque el legislador no fija los medios de prueba, y, en consecuencia, el juez no se encuentra limitado para valorar o ponderar la prueba rendida.

No obstante lo anterior, en la jurisprudencia y la doctrina nacional se ha discutido acerca del alcance de las expresiones "el juez apreciará la prueba en conciencia", postulándose que en estos casos se está otorgando amplias facultades al juez para apreciar la prueba, pero limitado por cierta obligación de establecer los hechos mediante un razonamiento de carácter lógico sobre la base de la evidencia rendida y, por ende, de exponer en su sentencia el proceso a través del cual estableció estos hechos. (4) Esta es la tesis asumida por el Juez del Trabajo de Temuco al señalar en el considerando 5º de la sentencia que los hechos anteriores serán "apreciados conforme a la sana crítica". (5)

No compartimos la anterior opinión por las siguientes razones, uno, el Código del Trabajo distingue expresamente entre la apreciación de la prueba en conciencia y conforme a las reglas de la sana crítica, en sus artículos 292 y 455, y si ambos sistemas probatorios fueran exactamente iguales no habría sentido para que el legislador hubiera utilizado dos expresiones diversas, planteándose en contra de una directiva de interpretación lingüística contenida en el artículo 19 del Código Civil; y dos, porque de conformidad a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil sobre la forma de las sentencias definitivas, toda decisión judicial debe ser necesariamente fundada en consideraciones de hecho y de derecho, una prueba de persuasión moral o de íntimo convencimiento –como la regulada para las conductas antisindicales– debe necesariamente ajustarse al N° 5 del artículo 458 del Código del Trabajo que reproduce en integridad la regla general del artículo 170 del Código de Procedimiento Civil, de lo que se concluye que la libre convicción no excluye de ninguna manera el deber de justificar la forma en que se ha alcanzado la convicción respecto de los hechos establecidos en la causa. (6)

Así la circunstancia que el tribunal del trabajo se encuentre libre de límites normativos respecto de la prueba debería significar entonces para los denunciantes de estos graves hechos ilícitos atentarios contra la libertad sindical, esto es, en contra de un conjunto de derechos fundamentales garantidos por la Constitución, una gran ventaja en la acreditación de los mismos y, por ello, resulta frustrante comprobar la ineficacia de la modalidad procesal introducida para resolver esta dificultad necesariamente prevista por el legislador, máxime tratándose de una regulación que establece determinados estándares de comportamiento de naturaleza indeterminada en contra de la buena fe en la relación laboral, que corresponde al juez chileno determinar en el dominio de la llamada textura abierta del derecho. (7)

En el derecho comparado se ha resuelto esta dificultad de carácter procesal mediante el establecimiento de un sistema de prueba indiciaria o de presunciones, mediante la cual no se produce una alteración de la carga de la prueba, sino que se busca aligerar la dificultad de acreditar hechos de complicada transcripción de datos tangibles. De esta manera, le cabe al trabajador que denuncia la antisindicalidad probar a lo menos "la concurrencia de indicios" a partir de los cuales pueda derivarse que se ha producido una práctica desleal; y sólo en este caso, se produce la inversión del onus probandi obligando a la contraparte empleadora a destruir la presunción que deriva de ello, por medio de la prueba de la existencia de una justificación razonable de las medidas adoptadas. (8)

-
- (4) Daniel Peñailillo Arévalo. 1989. *La prueba en materia sustancial civil. Parte general*, pág. 90.93, Editorial Jurídica, Santiago.
 - (5) Esta misma doctrina ha sostenido la Ilustre Corte de Apelaciones de Temuco, en fallo de 02 de mayo de 1983 (en fotocopia) citado por Daniel Peñailillo Arévalo, op. cit., pág. 92.
 - (6) De esta manera defendió Andrés Bello en sendos artículos de prensa publicados en "El Araucano" en los años 1834 y 1839, la imperiosa necesidad de fundar las sentencias judiciales a fin de "poner coto a la arbitrariedad y amparar el derecho", en Andrés Bello. 1979. *Escritos jurídicos, políticos y sociales*, pág. 107-115, Edeval, Valparaíso.
 - (7) Felipe Sáez Cartier y José Luis Ugarte Cataldo. 1994. *Prácticas desleales, buena fe y relación laboral*, en Revista Laboral Chilena N°8, págs. 64-65. Sobre la textura abierta del derecho, véase, Herbert L.A. Hart. 1961. *El concepto de derecho*, 1963, trad. de G. Carrió, págs. 155-169, Abeledo-Perrot, Buenos Aires.
 - (8) Para el caso español, véase, Wilfredo Sanguinetti Raymond. 1993. *Lesión de la libertad sindical y comportamiento antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de la antisindicalidad*, pág. 59 y siguientes, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid; y Yolanda Valdeolivas García. 1194. *Antisindicalidad y relaciones de trabajo. Un estudio de la conducta antisindical de la empresa*, pág. 166 y siguientes, Civitas, Madrid.

El sistema probatorio de la libre convicción en la forma como se encuentra concebido en el Código del Trabajo supone la máxima libertad para el juez: uno, puede recibir o no la causa a prueba; dos, el legislador no fija los medios de prueba permitiendo la incorporación de elementos de convicción no tradicionales; tres, no existe una oportunidad procesal predeterminada para la rendición de la prueba por las partes en juicio, y cuatro, la valorización o ponderación de la prueba dependerá exclusivamente del grado de convicción alcanzado por el juez no sujetándose de manera alguna al valor probatorio de los medios regulados legalmente.

Desde el punto de vista procesal, en la sentencia objeto del presente análisis dogmático el tribunal por una parte, ha alcanzado su convicción sobre la base de un presunción judicial con suficiente gravedad para condenar a la empresa; y por la otra, el magistrado al momento de regular el monto de la multa ha fundado su decisión con elementos propios de la equidad o de principios morales (9) para ponderar las circunstancias que rodearon los hechos objeto de la causa.

La presunción judicial. La construcción de la presunción judicial es una tarea privativa del tribunal. El juez realiza la actividad lógica y racional necesaria para deducir el hecho desconocido que se presume a partir de la circunstancia conocida que sirve de base a la presunción.

En el fallo en cuestión, el juez ha establecido como judicial constitutiva de práctica antisindical la siguiente: "que durante la negociación colectiva y en el período inmediatamente posterior, la empresa denunciada ejerció presiones de diversa índole sobre los trabajadores involucrados en la negociación, a fin de que presentaran su renuncia al sindicato". Esta presunción judicial se construyó sobre la base de los siguientes antecedentes: uno, de las renunciaciones enviadas por los socios del sindicato todas confeccionadas en la empresa denunciada; dos, los testimonios de un trabajador del empleador sancionado que afirman haber sido coaccionados para presentar su renuncia al sindicato, y tres, con el informe de fiscalización de la Dirección del Trabajo que contiene las declaraciones de cinco trabajadores que aseveran haber sido amenazados por su empleador con despidos o con la pérdida de beneficios laborales sino renunciaban a la organización recurrente.

Desde un punto de vista dogmático el reconocimiento judicial a las actas elaboradas por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, ministros de fe según el artículo 23 de la ley orgánica del Servicio, constituye una importante vía de colaboración de la entidad administrativa encargada de la regulación y fiscalización de la legislación laboral en la acreditación de estas conductas típicas lesivas de derechos constitucionales por los tribunales de justicia. El fallo es significativo en la materia porque el juez hace aplicación del artículo 427 del Código de Procedimiento Civil, regla supletoria en materia de procedimiento laboral, la que prescribe que "se reputarán verdaderos los hechos certificados en el proceso por un ministro de fe", circunstancia que de generalizarse podría revertir los exiguos fallos que sobre la materia se han pronunciado a la fecha.

La equidad. Al momento de adoptar el juez la decisión acerca de las consecuencias jurídicas aplicables a los hechos acreditados según su libre convicción, éste dispone de la más amplia libertad. Pero, como los jueces chilenos deben necesariamente fundar sus sentencias aun cuando estén autorizados legalmente a apreciar la prueba "en conciencia", se ha justificado la aplicación de la multa al empleador en principios de equidad tal como exige el artículo 170, N° 5 del Código de Procedimiento Civil.

Según el filósofo griego Aristóteles, lo equitativo y lo justo son una misma cosa, y siendo ambos buenos, la única diferencia que existe entre ambos es que lo equitativo es mejor aún. De otra manera, para explicar el concepto de equidad distingue entre lo que considera lo justo legal o lo justo según la ley, y la equidad entendida como una dichosa rectificación de la justicia legal.

(9) Al respecto, véase, Luis Prieto Sanchís. 1992. *Sobre principios y normas*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid.

Si la ley dispone en términos generales y abstractos, y en un caso concreto se produce alguna situación excepcional, entonces, "viendo que el legislador calla o que se ha engañado por haber hablado en términos absolutos, es imprescindible corregirle y suplir su silencio, y hablar en su lugar, como él mismo lo haría si estuviera presente; es decir, haciendo la ley como él la habría hecho, si hubiera podido conocer los casos particulares de que se trata". (10)

De esta manera, la equidad es concebida como una virtud, una especie de justicia de las circunstancias especiales, que presupone que el Estado no puede ejecutar todo por medio de la ley y que en ciertos casos ante la imposibilidad de dictar una ley de aplicación general es preciso recurrir a un decreto especial para el caso particular.

Si el juez laboral se encuentra facultado para establecer los hechos según su libre convicción y persuasión moral, pero está obligado a fundar su decisión, se genera una necesaria relación con la equidad como un elemento útil en esta instancia de justificación. El recurso a la equidad no como un medio autointegrador del derecho se vincula con la idea de que el tribunal obligado a fallar un asunto –en el cual la determinación de las consecuencias no se encuentra predeterminada en la ley– está autorizado para producir derecho dentro del límite material impuesto por las normas superiores: el juez puesto en esta situación resuelve como si él mismo fuera el legislador.

En el caso en cuestión, el juez ha impuesto una multa ascendente a la suma de cinco unidades tributarias anuales (aproximadamente un millón trescientos mil pesos) al empleador infractor, regulando la sanción en consideración a la gravedad de las conductas antisindicales que han afectado a "trabajadores agrícolas que por primera vez negociaban colectivamente, (y que por ello) se encontraban en una situación real de desventaja frente a la empresa por su condición social y cultural". Esta argumentación fundada en principios nos parece correcta porque el tribunal está llamado a decidir en las prácticas desleales sobre la base de dos criterios: la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Esto es, la clausura del sistema está entregada al juez, quien no está autorizado para servirse de su discrecionalidad sino que como el "juez Hércules", omnisciente y sobrehumano, conoce su falta de legitimidad para crear normas y que su rol es desarrollar la mejor y más coherente teoría que explique y justifique el derecho explícito, intentando encontrar el principio moral que sea más consistente con la integridad del sistema constitucional y que resuelve el caso sometido a su decisión. (11)

En el fallo en comento, resulta evidente que el juez se ha servido de un principio que se encuentra en la idea original del derecho del trabajo: "la protección de la parte que se encuentra en la situación de mayor vulnerabilidad", principio que no sólo resulta compatible con nuestro sistema jurídico sino con el estado democrático de derecho vigente en la actualidad.

(10) Aristóteles. 355 a.C. *Ética a Nicómaco*, 1967, trad. de A. Salazar Bondy, libro V, capítulo X, págs. 136-138, Editorial Universo, Lima.

(11) Ronald Dworkin. 1977. *Los derechos en serio*, 1984, trad. de M. Guastavino, págs. 150-156, Editorial Ariel,

ESTADISTICAS DE EMPLEO

TRIMESTRE: Octubre - Diciembre 1995 (*)

I. SITUACION GLOBAL

En el trimestre octubre - diciembre 1995, la fuerza de trabajo a nivel nacional alcanzó a 5.273.940 personas experimentando una disminución de 0,5 por ciento con respecto a igual trimestre del año anterior (25.610 personas).

Por otra parte, el número de ocupados se ubicó en 5.025.820 personas lo que significa un aumento de 0,8 por ciento con respecto a igual trimestre del año anterior, es decir, un aumento de 37.570 plazas de trabajo.

Como resultado, la tasa de desocupación nacional alcanzó a un 4,7 por ciento, experimentando una disminución de 0,2 puntos con respecto al trimestre inmediatamente anterior y de 1,2 puntos con respecto al trimestre octubre - diciembre 1994.

Las tasas de cesantía y de personas que buscan trabajo por primera vez fueron de 4,1 y 0,6 por ciento, respectivamente.

II. SITUACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA; GRUPO OCUPACIONAL Y CATEGORIA OCUPACIONAL

Comparando la situación de la ocupación por sectores económicos a nivel nacional, con igual trimestre del año anterior, se observa un incremento de la ocupación en los sectores: Servicios Financieros: 8,4% (25.150); Minas y Canteras: 4,0% (3.490); Construcción: 3,8% (13.730); Transporte y Comunicaciones: 3,8% (13.960) y Servicios Comunales Sociales y Personales: 1,3% (16.770).

Por su parte, experimentan un decrecimiento los sectores: Electricidad, Gas y Agua: 18,5% (6.230); Agricultura, Caza y Pesca: 2,4% (19.720); Comercio: 0,9% (8.600) e Industrias Manufactureras: 0,1% (1.100).

En lo que respecta a Grupo Ocupacional, se observa un crecimiento de la ocupación en: Otros Artesanos y Operarios: 6,7% (15.380); Conductores y Afines: 4,7% (11.510); Profesionales Técnicos y Afines: 1,7% (7.340); Gerentes Administradores y Directivos: 1,2% (1.950); Vendedores y Afines: 1,2% (7.430); Empleados de Oficinas y Afines: 0,8% (5.400); Trabajadores en Servicios Personales: 0,5% (3.110) y Artesanos y Operarios: 0,2% (1.310).

Muestran un decrecimiento los grupos de: Otros Trabajadores N.E.O.C.: 3,7% (1.770); Agricultores Ganaderos y Pescadores: 1,7% (13.870); Obreros y Jornaleros N.E.O.C.: 0,1% (230).

Comparando la situación de empleo por Categoría Ocupacional se observa un crecimiento en las categorías de: Obreros: 3,5% (47.840); Empleados: 1,1% (20.030); y Cuenta Propia: 0,1% (1.370).

Experimentan un decrecimiento las categorías de: Familiar no Remunerado: 9,2% (15.360); Empleadores: 4,9% (8.380); y Personal de Servicio: 2,9% (7.930).

(*) Fuente: INE, Indicadores coyunturales, febrero 1996.

III. DESEMPLEO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD**TASA DE DESEMPLEO POR SEXO
(Porcentaje)**

SEXO	OCT. - DIC. 95	OCT. - DIC. 94
Hombres	4,5	5,4
Mujeres	5,3	6,8

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo INE.

Una comparación de la tasa de desocupación por sexo, entre el trimestre octubre - diciembre 1995 y octubre - diciembre 1994, registra para los hombres y mujeres una disminución de 1,0 y 1,5 puntos respectivamente.

**TASA DE DESEMPLEO POR GRUPOS DE EDAD
(Porcentaje)**

GRUPOS	OCT. - DIC. 95	OCT. - DIC. 94
15 - 24	11,5	13,2
25 - 34	4,4	6,2
35 - 44	3,0	3,6
45 - 54	2,7	3,4
55 - 64	2,6	2,9
65 y +	1,0	1,4

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. INE.

Si analizamos el comportamiento de la tasa de desocupación por grupos de edad, entre el trimestre en estudio e igual trimestre del año anterior, se observa una disminución de la desocupación en todos los tramos de edad.

IV. SITUACION EN REGIONES

Al comparar las cifras de regiones con igual trimestre del año anterior, se aprecia que la tasa de desocupación disminuye en 10 de las 13 regiones del país:

I Región	de	5,9 %	a	4,2 %
II Región	de	4,1 %	a	3,4 %
III Región	de	3,0 %	a	2,1 %
IV Región	de	5,4 %	a	3,4 %
V Región	de	8,4 %	a	7,0 %
VI Región	de	4,2 %	a	3,6 %
VIII Región	de	7,4 %	a	6,7 %
X Región	de	4,1 %	a	3,3 %
XI Región	de	2,2 %	a	1,7 %
Reg. Metropol.	de	6,2 %	a	4,3 %

Experimentan un aumento

VII Región	de	4,7 %	a	5,3 %
IX Región	de	3,1 %	a	3,9 %
XII Región	de	2,4 %	a	4,3 %

TASAS DE DESOCUPACION A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	NACIONAL	REGIONES												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.
OCT.-DIC. 94	5,9	5,9	4,1	3,0	5,4	8,4	4,2	4,7	7,4	3,1	4,1	2,2	2,4	6,2
NOV.-ENE. 95	5,7	7,1	3,4	3,8	5,4	8,1	4,2	4,4	7,2	2,4	3,6	1,5	2,6	5,9
DIC.-FEB.	5,4	7,3	3,6	3,3	5,7	8,0	3,6	4,2	6,5	2,8	3,3	1,2	3,8	5,6
ENE.-MAR.	5,4	6,6	3,8	3,4	5,7	7,6	3,6	4,0	6,8	2,8	3,8	1,7	3,8	5,6
FEB.-ABR.	5,3	5,7	3,4	2,8	5,7	7,1	3,3	3,5	6,4	3,1	4,1	3,1	4,0	5,6
MAR.-MAY.	5,6	5,2	3,4	2,9	6,2	7,8	4,6	4,6	6,9	3,5	4,2	3,5	4,6	5,7
ABR.-JUN.	5,8	5,6	3,2	2,7	6,4	7,8	5,4	5,8	6,9	4,6	4,3	3,3	4,6	5,7
MAY.-JUL.	5,9	5,5	3,0	2,7	6,0	7,4	6,1	6,6	7,3	6,0	4,6	3,2	5,2	5,7
JUN.-AGO.	5,9	5,9	2,9	3,2	5,6	6,6	6,2	6,2	7,4	6,3	4,9	3,0	5,3	5,7
JUL.-SEP.	5,7	5,4	3,2	3,5	4,7	6,7	6,0	5,5	7,1	5,7	4,9	3,2	5,6	5,6
AGO.-OCT.	5,4	5,5	3,3	3,0	4,3	6,8	5,1	5,7	6,7	5,5	4,4	2,4	5,3	5,2
SEP.-NOV.	4,9	5,0	3,7	2,3	3,6	7,0	3,8	5,2	6,2	4,5	3,9	2,0	4,9	4,7
OCT.-DIC.	4,7	4,2	3,4	2,1	3,4	7,0	3,6	5,3	6,7	3,9	3,3	1,7	4,3	4,3

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**POBLACION TOTAL DE 15 AÑOS Y MAS POR SITUACION
EN LA FUERZA DE TRABAJO SEGUN PERIODO
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	POBLACION DE 15 AÑOS Y MAS								FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO		
		TOTAL	FUERZA DE TRABAJO						TOTAL		CESANTES	B. TR. 1ª. V.
			TOTAL	OCUPADOS		DESOCUPADO						
				TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CESANTES				
OCT.-DIC. 94	13.732,47	9.605,37	5.299,55	4.988,25	3.373,48	1.614,78	311,29	268,71	42,58	4.305,83		
NOV.-ENE. 95	13.751,35	9.619,79	5.313,95	5.012,36	3.384,55	1.627,81	301,58	255,03	46,56	4.305,84		
DIC.-FEB.	13.770,31	9.634,21	5.324,85	5.037,19	3.416,16	1.621,03	287,66	242,23	45,43	4.309,36		
ENE.-MAR.	13.789,26	9.648,72	5.295,06	5.007,22	3.413,10	1.594,12	287,84	246,51	41,33	4.353,66		
FEB.-ABR.	13.808,30	9.663,22	5.268,57	4.991,75	3.412,78	1.578,96	276,82	238,56	38,26	4.394,65		
MAR.-MAY.	13.827,35	9.677,72	5.218,44	4.925,27	3.374,10	1.551,17	293,17	251,59	41,58	4.459,28		
ABR.-JUN.	13.846,51	9.692,36	5.190,67	4.891,14	3.350,04	1.541,11	299,53	257,38	42,15	4.501,68		
MAR.-JUL.	13.865,64	9.706,95	5.181,65	4.875,05	3.337,10	1.537,95	306,60	266,74	39,86	4.525,31		
JUN.-AGO.	13.884,79	9.721,56	5.187,05	4.882,77	3.342,39	1.540,39	304,28	267,16	37,12	4.534,50		
JUL.-SEP.	13.904,07	9.736,23	5.211,79	4.913,84	3.353,99	1.559,84	297,95	264,67	33,28	4.524,44		
AGO.-OCT.	13.923,34	9.750,93	5.204,29	4.923,81	3.364,08	1.559,73	280,48	250,90	29,58	4.546,64		
SEP.-NOV.	13.942,73	9.765,69	5.252,01	4.992,82	3.393,58	1.599,24	259,19	229,82	29,37	4.513,68		
OCT.-DIC.	13.962,11	9.780,47	5.273,94	5.025,82	3.406,10	1.619,72	248,12	216,00	32,12	4.506,53		

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**POBLACION TOTAL Y DE 15 AÑOS Y MAS POR SITUACION EN LA
FUERZA DE TRABAJO, SEGUN REGIONES
(MILES DE PERSONAS)**

TRIMESTRE: OCT.-DIC. 1995

CIFRAS PRELIMINARES

REGIONES	TOTAL	POBLACION DE 15 AÑOS Y MAS								FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO		
		TOTAL	FUERZA DE TRABAJO						TOTAL		CESANTES	B. TR. 1ª. V.
			TOTAL	OCUPADOS		DESOCUPADO						
				TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CESANTES				
TOTAL PAIS	13.962,11	9.780,47	5.273,94	5.025,82	3.406,10	1.619,72	248,12	216,00	32,12	4.506,53		
I	365,96	263,83	154,91	148,44	99,72	48,72	6,48	5,56	0,91	108,92		
II	412,95	293,59	150,29	145,21	104,43	40,78	5,07	4,39	0,68	143,31		
III	230,52	155,61	83,13	81,40	60,37	21,03	1,73	1,59	0,15	72,48		
IV	505,89	334,50	170,40	164,69	121,27	43,41	5,71	5,25	0,47	164,10		
V	1.476,72	1.064,14	536,54	498,81	335,60	163,21	37,73	34,35	3,38	527,61		
VI	679,41	473,00	254,67	245,38	179,36	66,02	9,29	7,76	1,53	218,33		
VII	827,18	571,20	331,52	313,94	221,82	92,12	17,58	14,50	3,08	239,68		
VIII	1.814,30	1.253,02	649,07	605,26	431,32	173,94	43,81	38,34	5,47	603,96		
IX	752,51	517,82	238,25	228,91	183,50	45,41	9,34	6,34	3,00	279,57		
X	977,27	670,48	352,03	340,27	249,92	90,35	11,76	10,25	1,51	318,45		
XI	87,10	59,51	37,93	37,28	27,52	9,76	0,65	0,55	0,10	21,57		
XII	165,02	128,62	75,76	72,49	53,41	19,08	3,27	2,87	0,40	52,86		
R.M.	5.667,29	3.995,16	2.239,45	2.143,74	1.337,85	805,89	95,71	84,26	11,45	1.755,71		

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONOMICA SEGUN PERIODO
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	AGRIC., CAZA, PESCA	MINAS Y CANTE- RAS	INDUST. MANUFAC- TURERA	ELECTRI. GAS Y AGUAS	CONS- TRUC- CION	COMER- CIO	TRANSP. Y COMU.	SERV. FINAN.	SERV. COMUN. SOC. PERS.	N.E.O.C
OCT.-DIC. 94	4.988,25	808,90	86,32	818,83	33,59	360,88	940,73	371,29	298,52	1.268,46	0,74
NOV.-ENE. 95	5.012,36	811,13	88,85	821,37	30,44	367,67	952,25	377,98	300,69	1.261,25	0,75
DIC.-FEB.	5.037,19	814,34	91,88	835,02	34,28	366,42	948,97	379,50	312,67	1.253,22	0,88
ENE.-MAR.	5.007,22	805,78	93,51	821,68	33,65	378,26	936,03	380,09	316,98	1.240,67	0,57
FEB.-ABR.	4.991,75	796,81	92,57	828,97	35,38	381,69	905,68	372,70	317,65	1.257,42	2,89
MAR.-MAY.	4.925,27	763,01	93,80	823,43	29,94	376,05	891,10	372,16	308,62	1.264,66	2,48
ABR.-JUN.	4.891,14	728,13	93,01	827,28	25,36	381,14	891,96	367,57	308,64	1.265,60	2,45
MAY.-JUL.	4.875,05	705,84	95,23	829,69	23,65	369,17	890,83	363,91	313,74	1.282,55	0,44
JUN.-AGO.	4.882,77	705,37	92,49	817,23	24,43	365,87	900,60	360,29	327,83	1.287,90	0,77
JUL.-SEP.	4.913,84	714,12	93,80	823,08	28,05	360,60	908,66	363,33	329,81	1.291,63	0,76
AGO.-OCT.	4.923,81	723,32	93,59	822,55	28,35	360,30	920,74	367,26	329,06	1.277,98	0,66
SEP.-NOV.	4.992,82	753,95	91,08	831,50	27,30	370,00	944,23	376,71	317,56	1.279,77	0,73
OCT.-DIC.	5.025,82	789,18	89,81	817,73	27,36	374,61	932,13	385,25	323,67	1.285,23	0,85

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONOMICA, SEGUN REGIONES
(MILES DE PERSONAS)**

TRIMESTRE: OCT.-DIC. 1995

CIFRAS PRELIMINARES

REGION	TOTAL	AGRIC., CAZA, PESCA	MINAS Y CANTE- RAS	INDUST. MANUFAC- TURERA	ELECTRI. GAS Y AGUAS	CONS- TRUC- CION	COMER- CIO	TRANSP. Y COMU.	SERV. FINAN.	SERV. COMUN. SOC. PERS.	N.E.O.C
TOTAL PAIS	5.025,82	789,18	89,81	817,73	27,36	374,61	932,13	385,25	323,67	1.285,23	0,85
I	148,44	12,94	1,90	18,76	0,47	11,07	37,39	20,35	7,50	38,06	
II	145,21	5,69	22,94	13,58	1,10	16,43	27,09	15,85	10,48	31,96	0,09
III	81,40	12,02	16,87	5,17	0,12	6,08	15,15	6,45	3,92	15,63	
IV	164,69	57,40	9,25	14,86	0,49	12,05	26,17	13,13	4,23	27,11	
V	498,81	68,17	7,07	58,77	4,09	37,95	95,42	54,97	28,93	142,97	0,47
VI	245,38	97,98	9,76	21,57	0,90	14,11	36,43	14,30	6,82	43,47	0,06
VII	313,94	117,84	1,20	35,93	1,95	17,94	48,54	17,45	9,99	63,11	
VIII	605,26	126,55	7,67	106,03	2,30	37,78	98,77	47,46	31,60	146,99	0,11
IX	228,91	86,55	0,29	20,93	0,37	16,45	31,38	12,58	8,78	51,57	
X	340,27	108,62	0,61	48,45	1,77	16,88	47,41	24,53	10,36	81,65	
XI	37,28	9,13	0,28	5,14	0,28	4,09	4,63	3,07	0,97	9,69	
XII	72,49	8,37	3,71	6,93	0,45	8,00	14,81	7,07	3,39	19,77	
R.M.	2.143,74	77,92	8,26	461,61	13,09	175,78	448,94	148,06	196,71	613,25	0,13

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONOMICA SEGUN PERIODO
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	AGRIC., CAZA, PESCA	MINAS Y CANTE- RAS	INDUST. MANUFAC- TURERA	ELECTRI., GAS Y AGUAS	CONSTRUC- CION	COMER- CIO	TRANSP. Y COMU.	SERV. FINAN.	SERV. COMUN. SOC. PERS.	N.E.O.C	BUSCA TRABAJO x 1ª VEZ
OCT.-DIC. 94	311,29	25,29	4,79	49,81	1,10	54,59	52,63	16,90	15,37	47,40	0,85	42,58
NOV.-ENE. 95	301,58	23,53	5,68	49,27	1,05	48,64	47,55	14,14	16,80	48,11	0,26	46,56
DIC.-FEB.	287,66	19,88	5,97	45,32	1,39	43,33	44,44	14,59	15,49	51,56	0,26	45,43
ENE.-MAR.	287,84	19,60	6,08	47,68	1,05	39,51	46,67	16,30	14,92	54,71	-	41,33
FEB.-ABR.	276,82	21,08	5,26	41,85	1,44	40,21	47,74	17,56	14,70	48,72	-	38,26
MAR.-MAY.	293,17	26,78	3,84	46,57	1,13	46,01	46,78	18,37	13,70	48,42	-	41,58
ABR.-JUN.	299,53	35,53	3,06	46,83	1,13	47,48	45,02	16,79	16,06	45,48	-	42,15
MAY.-JUL.	306,60	42,53	3,30	50,63	0,83	47,93	42,79	15,99	18,10	44,64	-	39,86
JUN.-AGO.	304,28	41,14	3,95	46,91	0,68	49,10	47,46	15,69	21,72	39,40	1,12	37,12
JUL.-SEP.	297,95	35,32	4,51	46,78	0,65	48,91	50,20	17,79	20,27	39,10	1,14	33,28
AGO.-OCT.	280,48	28,15	3,76	44,82	0,64	45,30	48,86	18,58	20,10	39,20	1,50	29,58
SEP.-NOV.	259,19	24,14	3,66	44,03	0,88	39,10	44,18	17,44	16,25	39,76	0,38	29,37
OCT.-DIC.	248,12	20,48	3,35	43,84	0,71	36,06	41,97	15,15	16,39	37,57	0,48	32,12

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONOMICA, SEGUN REGIONES
(MILES DE PERSONAS)**

TRIMESTRE: OCT.-DIC. 1995

CIFRAS PRELIMINARES

REGION	TOTAL	AGRIC., CAZA, PESCA	MINAS Y CANTE- RAS	INDUST. MANUFAC- TURERA	ELECTRI., GAS Y AGUAS	CONSTRUC- CION	COMER- CIO	TRANSP. Y COMU.	SERV. FINAN.	SERV. COMUN. SOC. PERS.	N.E.O.C	BUSCA TRABAJO x 1ª VEZ
TOTAL PAIS	248,12	20,48	3,35	43,84	0,71	36,06	41,97	15,15	16,39	37,57	0,48	32,12
I	6,48	0,14	0,11	0,78	-	0,74	1,91	0,51	0,51	0,87	-	0,91
II	5,07	0,08	0,98	0,38	-	1,18	0,41	0,47	0,45	0,45	-	0,68
III	1,73	0,04	0,16	0,21	-	0,35	0,30	0,04	0,23	0,26	-	0,15
IV	5,71	0,76	0,57	0,81	0,07	1,39	0,71	0,22	0,10	0,62	-	0,47
V	37,73	3,92	0,49	3,65	0,46	4,71	6,21	4,30	4,36	6,26	-	3,38
VI	9,29	3,00	0,19	0,50	-	1,26	0,53	0,94	0,13	1,21	-	1,53
VII	17,58	3,31	0,09	2,96	0,12	1,38	3,34	1,16	0,47	1,68	-	3,08
VIII	43,81	3,76	0,60	9,36	-	6,25	8,15	2,36	1,81	6,05	-	5,47
IX	9,34	1,31	0,10	0,83	-	1,56	0,87	0,30	0,17	0,82	0,39	3,00
X	11,76	1,77	-	2,02	-	1,62	1,98	0,77	0,17	1,83	0,09	1,51
XI	0,65	0,12	-	0,04	-	0,25	-	-	0,09	0,04	-	0,10
XII	3,27	0,17	-	0,13	-	0,36	0,91	0,06	0,60	0,64	-	0,40
R.M.	95,71	2,13	0,06	22,16	0,06	15,01	16,66	4,03	7,30	16,85	-	11,45

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR GRUPOS
PRINCIPALES DE OCUPACION SEGUN PERIODOS
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	PROFES. TEC. Y AFINES	GERENT. ADM. Y DIRECT.	EMPLEA- DOS OFIC. Y AFINES	VENDE- DORES Y AFINES	AGRIC. GANAD. PESCAD.	CONduc- TORES Y AFINES	ARTESA- NOS Y OPERAR.	OTROS ARTES. Y OPERAR.	OBREROS Y JORN. N.E.O.C.	TRABAJ. EN SERV. PERSON.	OTROS TRABAJ. N.E.O.C.
OCT.-DIC. 94	4.988,25	437,02	166,23	704,48	616,96	808,40	247,51	780,57	229,14	314,67	635,25	48,03
NOV.-ENE. 95	5.012,36	441,48	170,31	703,66	623,97	811,79	245,78	788,48	222,69	324,35	629,71	50,16
DIC.-FEB.	5.037,19	453,42	174,75	696,92	620,05	815,38	242,96	793,51	235,15	334,92	616,92	53,22
ENE.-MAR.	5.007,22	445,07	170,96	698,07	603,04	805,45	235,95	799,10	242,46	340,40	613,11	53,62
FEB.-ABR.	4.991,75	451,05	169,16	689,16	591,97	798,95	239,88	801,21	245,00	334,35	618,92	52,11
MAR.-MAY.	4.925,27	441,36	154,64	697,32	588,93	763,66	246,13	791,32	242,25	329,32	616,39	53,96
ABR.-JUN.	4.891,14	440,77	159,38	697,44	598,08	730,42	249,50	787,83	240,41	323,15	613,83	50,34
MAY.-JUL.	4.875,05	436,89	156,59	694,28	594,89	708,76	254,36	788,06	241,48	327,38	620,53	51,83
JUN.-AGO.	4.882,77	436,43	155,32	711,34	605,46	715,09	248,69	781,63	235,59	325,55	619,34	48,33
JUL.-SEP.	4.913,84	430,80	159,97	742,24	601,39	724,04	250,14	777,79	230,15	331,37	619,63	46,31
AGO.-OCT.	4.923,81	434,63	155,89	734,20	610,75	732,24	250,95	788,14	230,80	322,73	620,18	43,31
SEP.-NOV.	4.992,82	438,52	167,85	723,58	623,44	763,30	255,35	789,24	239,72	317,70	628,67	45,45
OCT.-DIC.	5.025,82	444,36	168,18	709,88	624,39	794,53	259,02	781,88	244,52	314,44	638,36	46,26

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR GRUPOS
PRINCIPALES DE OCUPACION SEGUN REGIONES
(MILES DE PERSONAS)**

TRIMESTRE: OCT.-DIC. 1995

CIFRAS PRELIMINARES

REGION	TOTAL	PROFES. TEC. Y AFINES	GERENT. ADM. Y DIRECT.	EMPLEA- DOS OFIC. Y AFINES	VENDE- DORES Y AFINES	AGRIC. GANAD. PESCAD.	CONduc- TORES Y AFINES	ARTESA- NOS Y OPERAR.	OTROS ARTES. Y OPERAR.	OBREROS Y JORN. N.E.O.C.	TRABAJ. EN SERV. PERSON.	OTROS TRABAJ. N.E.O.C.
TOTAL PAIS	5.025,82	444,36	168,18	709,88	624,39	794,53	259,02	781,88	244,52	314,44	638,36	46,26
I	148,44	9,72	6,65	22,17	25,69	13,27	11,33	21,66	5,09	10,53	18,57	3,76
II	145,21	12,40	4,12	21,56	17,94	5,68	13,03	26,50	14,93	9,36	18,39	1,32
III	81,40	6,25	1,96	10,40	8,48	12,00	5,78	11,31	8,00	7,87	9,10	0,26
IV	164,69	7,59	4,72	14,45	16,62	57,32	9,19	15,56	8,69	16,51	13,70	0,34
V	498,81	41,47	18,64	71,60	57,97	71,04	29,12	68,79	21,07	35,01	72,53	11,57
VI	245,38	18,53	5,31	17,67	22,90	97,63	9,41	24,35	11,55	15,72	21,70	0,62
VII	313,94	18,43	6,98	25,98	36,37	116,90	12,98	37,14	10,51	19,63	27,57	1,45
VIII	605,26	47,00	19,58	69,18	65,07	121,56	33,30	100,67	23,52	46,48	76,16	2,73
IX	228,91	14,69	1,81	20,85	23,31	86,31	10,98	31,87	6,27	10,31	21,63	0,89
X	340,27	21,93	8,40	31,38	31,28	108,25	18,47	47,56	13,45	21,04	36,58	1,93
XI	37,28	2,49	1,11	3,70	2,68	8,85	2,41	5,27	2,35	2,70	4,16	1,56
XII	72,49	5,32	4,56	8,22	7,08	6,74	5,72	13,45	4,33	5,36	8,83	2,88
R.M.	2.143,74	238,53	84,31	392,73	309,01	89,02	97,29	377,74	114,79	113,93	309,44	16,95

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR CATEGORIA
EN LA OCUPACION SEGUN PERIODOS
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	EMPLEADO- RES	CUENTA PROPIA	EMPLEADOS	OBREROS	PERSONAL DE SERVICIO	FAMILIAR NO REMUNERADO	OTROS
OCT.-DIC. 94	4.988,25	170,69	1.227,92	1.777,43	1.369,51	275,73	166,94	0,04
NOV.-ENE. 95	5.012,36	175,38	1.216,61	1.777,63	1.400,04	273,54	169,16	-
DIC.-FEB.	5.037,19	181,06	1.210,46	1.778,33	1.427,90	266,15	173,09	0,21
ENE.-MAR.	5.007,22	172,96	1.205,72	1.753,26	1.453,55	259,50	161,92	0,31
FEB.-ABR.	4.991,75	165,71	1.194,97	1.745,98	1.466,97	269,41	148,28	0,44
MAR.-MAY.	4.925,27	156,70	1.186,24	1.737,31	1.426,43	272,11	145,99	0,49
ABR.-JUN.	4.891,14	159,55	1.167,00	1.750,08	1.390,93	280,62	142,34	0,63
MAY.-JUL.	4.875,05	157,81	1.175,70	1.751,45	1.362,44	282,83	144,30	0,52
JUN.-AGO.	4.882,77	155,35	1.167,53	1.770,13	1.360,88	285,50	143,23	0,15
JUL.-SEP.	4.913,84	160,46	1.184,40	1.784,78	1.355,28	283,12	145,63	0,19
AGO.-OCT.	4.923,81	158,70	1.202,91	1.793,78	1.353,94	270,03	144,26	0,19
SEP.-NOV.	4.992,82	163,88	1.223,53	1.809,51	1.380,62	264,77	150,34	0,17
OCT.-DIC.	5.025,82	162,31	1.229,29	1.797,46	1.417,35	267,80	151,58	0,04

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA POR CATEGORIA
EN LA OCUPACION SEGUN REGIONES
(MILES DE PERSONAS)**

TRIMESTRE: OCT.-DIC. 1995

CIFRAS PRELIMINARES

REGION	TOTAL	EMPLEADO- RES	CUENTA PROPIA	EMPLEADOS	OBREROS	PERSONAL DE SERVICIO	FAMILIAR NO REMUNERADO	OTROS
TOTAL PAIS	5.025,82	162,31	1.229,29	1.797,46	1.417,35	267,80	151,58	0,04
I	148,44	7,06	43,45	52,60	34,09	4,54	6,70	-
II	145,21	3,80	32,10	85,88	16,96	3,80	2,68	-
III	81,40	2,09	20,28	39,09	15,01	3,97	0,97	-
IV	164,69	5,04	45,71	34,45	66,09	4,58	8,82	-
V	498,81	17,91	113,25	159,33	169,36	27,92	11,01	0,04
VI	245,38	6,93	50,22	64,62	109,89	7,89	5,84	-
VII	313,94	9,44	101,42	70,06	101,88	13,11	18,04	-
VIII	605,26	20,62	158,97	196,42	179,80	32,03	17,42	-
IX	228,91	2,20	82,30	70,19	51,68	8,26	14,27	-
X	340,27	10,34	107,83	93,09	98,23	16,46	14,32	-
XI	37,28	1,42	10,93	8,17	14,29	1,64	0,84	-
XII	72,49	5,02	12,42	31,35	20,29	2,75	0,65	-
R.M.	2.143,74	70,45	450,41	892,21	539,79	140,85	50,03	-

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA
POR REGIONES SEGUN PERIODOS
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.
OCT.-DIC. 94	4.988,25	142,35	139,04	82,03	165,13	500,00	238,89	310,57	617,84	232,81	335,58	36,51	67,48	2.120,02
NOV.-ENE. 95	5.012,36	143,25	137,65	81,89	164,69	505,03	237,16	309,64	623,75	230,20	337,71	36,57	69,06	2.135,77
DIC.-FEB.	5.037,19	143,33	137,05	80,74	162,64	511,86	241,88	314,33	624,73	227,07	336,82	37,12	68,65	2.150,97
ENE.-MAR.	5.007,22	142,80	138,22	80,46	162,40	505,67	244,26	314,76	619,80	227,50	336,90	37,27	69,25	2.127,94
FEB.-ABR.	4.991,75	142,87	140,65	81,15	160,42	505,66	243,65	318,04	615,07	231,69	334,69	36,80	68,45	2.112,62
MAR.-MAY.	4.925,27	144,01	142,24	80,38	158,96	489,00	231,28	306,58	600,57	237,77	333,85	36,81	68,84	2.094,97
ABR.-JUN.	4.891,14	143,57	142,74	80,63	156,19	488,96	223,88	296,96	589,60	233,84	332,40	36,81	68,84	2.096,70
MAY.-JUL.	4.875,05	143,17	142,83	80,43	156,22	480,67	219,95	291,65	585,04	230,52	329,94	37,28	68,08	2.109,28
JUN.-AGO.	4.882,77	142,82	143,73	79,30	159,27	486,40	220,59	295,25	584,17	225,15	330,03	37,05	69,65	2.109,37
JUL.-SEP.	4.913,84	145,58	144,43	79,69	162,17	488,17	217,76	296,47	592,04	228,88	330,47	36,66	69,13	2.122,38
AGO.-OCT.	4.923,81	146,54	144,97	79,07	162,93	485,11	224,41	299,14	596,63	225,32	333,50	37,09	70,49	2.118,62
SEP.-NOV.	4.992,82	148,25	145,35	80,98	164,37	492,90	235,57	307,24	606,60	226,82	337,13	37,27	71,30	2.139,05
OCT.-DIC.	5.025,82	148,44	145,21	81,40	164,69	498,81	245,38	313,94	605,26	228,91	340,27	37,28	72,49	2.143,74

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA
POR REGIONES SEGUN PERIODOS
(MILES DE PERSONAS)**

CIFRAS PRELIMINARES

PERIODO	TOTAL	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.
OCT.-DIC. 94	311,29	8,90	5,90	2,57	9,45	45,61	10,47	15,22	49,13	7,53	14,35	0,83	1,66	139,67
NOV.-ENE. 95	301,58	11,00	4,91	3,24	9,48	44,58	10,47	14,38	48,27	5,73	12,52	0,54	1,83	134,64
DIC.-FEB.	287,66	11,31	5,14	2,79	9,75	44,49	8,96	13,80	43,48	6,59	11,54	0,46	2,74	126,62
ENE.-MAR.	287,84	10,09	5,45	2,86	9,89	41,67	9,22	13,05	45,53	6,49	13,36	0,66	2,76	126,83
FEB.-ABR.	276,82	8,71	4,97	2,35	9,78	38,62	8,44	11,49	42,13	7,30	14,28	1,17	2,82	124,77
MAR.-MAY.	293,17	7,97	5,04	2,38	10,48	41,32	11,22	14,89	44,29	8,75	14,70	1,32	3,33	127,47
ABR.-JUN.	299,53	8,45	4,75	2,27	10,76	41,38	12,86	18,41	43,56	11,40	15,08	1,26	3,31	126,05
MAY.-JUL.	306,60	8,41	4,42	2,24	9,90	38,25	14,30	20,76	46,02	14,78	15,87	1,25	3,71	126,70
JUN.-AGO.	304,28	8,94	4,36	2,64	9,44	34,33	14,62	19,41	46,73	15,09	16,95	1,16	3,86	126,76
JUL.-SEP.	297,95	8,36	4,73	2,87	7,93	35,01	13,84	17,18	45,52	13,76	17,08	1,22	4,08	126,37
AGO.-OCT.	280,48	8,57	4,87	2,48	7,28	35,16	12,14	18,09	42,64	13,22	15,41	0,91	3,94	115,78
SEP.-NOV.	259,19	7,84	5,59	1,87	6,19	37,20	9,41	16,90	40,41	10,57	13,86	0,78	3,67	104,90
OCT.-DIC.	248,12	6,48	5,07	1,73	5,71	37,73	9,29	17,58	43,81	9,34	11,76	0,65	3,27	95,71

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO. INE.

**VARIACION DEL NIVEL DE OCUPACION SEGUN RAMA
DE ACTIVIDAD ECONOMICA**

PERIODO: OCTUBRE – DICIEMBRE 1994 – 1995

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	AUMENTO	DISMINUCION
AGRICULTURA		19.720
MINERIA	3.490	
INDUSTRIA MANUFACTURERA		1.100
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA		6.230
CONSTRUCCION	13.730	
COMERCIO		8.600
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	13.960	
SERVICIOS FINANCIEROS	25.150	
SERVICIOS COMUNALES SOC. Y PERS.	16.770	
N.E.O.C.	120	
TOTAL	73.220	35.650
SALDO NETO		37.570

DEL DIARIO OFICIAL

03.02.96. D.S. N° 40, de 24.01.96, del Ministerio de Educación. Establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación básica y fija normas generales para su aplicación.

08.02.96. Ley N° 19.447. Modifica normas que indica del Código del Trabajo y artículo 9° de la Ley N° 17.322 (publicada en esta edición)

10.02.96. D.S. N° 183, de 28.11.95, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 1996.

D.S. N° 194, de 06.12.95, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1996.

D.S. N° 201, de 26.12.95, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1995.

14.02.96. D.S. N° 35, de 19.01.96, del Ministerio de Educación. Fija valor unitario mensual por alumno de subvención complementaria para enero y febrero de 1996.

D.S. N° 43, de 24.01.96, del Ministerio de Educación. Fija factor de la Unidad de Subvención Educacional – USE, como subvención por desempeño de excelencia.

17.02.96. D.S. N° 7, de 09.01.96, del Ministerio de Educación. Fija porcentajes de los valores de la subvención adicional especial artículo 13 de la Ley N° 19.410.

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

N°	Decreto Ex.	Fecha	Materia	Localidad
18		13.01.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Agrícolas, Forestales y Actividades de la Madera de la Empresa Ismael Toro Hevia, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Astillas Exportaciones Limitada (Astex)	Coronel
27		18.03.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Comerciantes Establecidos y Ambulantes de Ferias Libres de	

Nº Decreto Ex.	Fecha	Materia	Localidad
		Valdivia, al Sindicato de Trabajadores Independientes Comerciantes de Productos Tradicionales Ambulantes y Estacionados en la Vía Pública. Nómbrase liquidador a don Francisco Oróstica Rojas, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.	Valdivia
31	28.03.95.	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Instituto Gamma, a doña Carmen Gloria López Cea, fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
42	18.05.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del Sindicato Profesional de Bomberos, Lavadores, Engrasadores y Actividades Conexas de Estaciones de Servicio, Servicentros y Bombas Bencineras de Arica, al Sindicato de Trabajadores de Estaciones de Servicios y Sucursales de la Empresa Carlos del Campo Saldías. Nómbrase liquidador a don Arnaldo Toro Turre, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica.	Arica
149	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Músicos de la Provincia de Cautín, al Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Industria Gráfica. Nómbrase liquidador a don Nelson Sandoval Vásquez, fiscalizador dependiente de la Dirección del Trabajo, Región de la Araucanía.	Cautín
150	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores para la Educación de la Empresa Corporación de Educación y Salud de Las Condes, al Sindicato de Trabajadores para la Educación de la Empresa Corporación de Educación y Salud de Las Condes.	Providencia
151	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Obreros Manufactureros de Escobillas, Cepillos, Brochas, Pinceles y Oficios Similares de Temuco, al Sindicato Interempresa de Trabajadores Torneros, Matriceros, Fresadores y Actividades Conexas de la Industria Metal Mecánica de la Provin-	

Nº Decreto Ex.	Fecha	Materia	Localidad
		cia de Cautín. Nómbrase liquidador a don Cesar Huichalaf Díaz, fiscalizador dependiente de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía.	Temuco
152	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Confecciones Corona S.A., Casa Matriz, al Sindicato de Empresa Confecciones La Coruña Ltda. Nómbrase liquidador a don Jorge Gustavo Valdés Torres, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
153	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de Empresa Montcar, al Sindicato de Trabajadores de Empresa Montajes Ingeniería y Construcciones Carrascal Limitada. Nómbrase liquidador a don Víctor Muñoz Eypert, fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Coronel.	Coronel
154	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Obreros de la Construcción de Edificios de Linares, al Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Linares Transitorio. Nómbrase liquidador a don Alfredo Fernando Cifuentes Arancibia, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Linares.	Linares
155	1º.09.95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Nº 1 de Trabajadores de la Empresa Tai-Ping y Cía Ltda., al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Plásticos Malfanti Limitada. Nómbrase liquidador a don Jorge Gustavo Valdés Torres, fiscalizador, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
156	25.09 95.	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Nº 2 de la Empresa de Transportes y Turismo Varmontt S.A., al Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Empresa Venegas e Insulza Ltda.Lit.	Santiago

Nº Decreto Ex.	Fecha	Materia	Localidad
158	06.10.95.	Designase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional Provincial de Obreros Molineros y Ramos Similares de Cautín, al Sindicato Interempresa de Trabajadores Molineros y Ramos Afines de Temuco. Nómbrase liquidador a don Héctor Orrego Moreno, fiscalizador dependiente de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía.	Temuco
162	13.10.95.	Designase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Industrial Guillermo Karle y Compañía Limitada, Cerrajería y Construcciones Metálicas, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Industrial de Motores Simotor S.A. Nómbrase liquidador a don Richard Lepe Crema, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.	Osorno
19.02.96.	D.S. Nº 1.313, de 03.10.95, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga convenio de seguridad social entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República Federativa del Brasil (publicado en esta edición).		
	D.S. Nº 786, 28.12.95, del Ministerio de Obras Públicas. Establece régimen de jornada continua de trabajo para los personales del Ministerio de Obras Públicas que indica.		
	Resolución Nº 11 exenta, 16.01.96, de Hacienda y Salud. Modifica Resolución exenta Nº 1.271/95, sobre aranceles por prestaciones de salud.		
	Resolución Nº 94 exenta, 06.02.96, del Ministerio de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del arancel del régimen de prestaciones de salud de la Ley Nº 18.469, en la modalidad institucional.		
20.02.96.	Resolución Nº 64, de 15.02.96, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución Nº 55, de 1992, sobre exención del Trámite de Toma de Razón.		
27.02.96.	D.S. Nº 120, de 30.01.96, del Ministerio de Educación. Reglamenta artículo 12 transitorio de la Ley Nº 19.410, fija procedimiento para que Municipalidades empleadoras de profesionales de la educación que carezcan de recursos para solventar íntegramente las indemnizaciones que deban pagar en circunstancias que señala, soliciten un aporte extraordinario al Fisco.		

INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Bonificación. Ley Nº 19.355. Procedencia.	1.136/56	19.02.96	70
Contrato de trabajo. Existencia.	1.037/51	08.02.96	60
Contrato individual. Cotizaciones. Obligtoriedad. Trabajador jubilado.	1.064/55	12.02.96	69
Contrato individual. Existencia.	1.208/58	26.02.96	75
Contrato individual. Modificaciones. Organizaciones sindicales. Directores. Modificación de contrato individual. Procedencia.	963/42	06.02.96	38
Descanso compensatorio. Comercio. Día domingo. Alcance.	964/43	06.02.96	40
Descanso compensatorio. Incremento. Actividad pesquera.	994/49	07.02.96	55
Estatuto de salud. Aplicabilidad. Oficina central. Estatuto de salud. Feriado. Personal médico. Estatuto de salud. Permisos. Personal médico.	968/45	06.02.96	46
Fuero sindical. Procedencia.	1.062/53	12.02.96	64
Gratificación legal. Imputación de beneficios. Dirección del Trabajo. Dictámenes. Efectos en el tiempo. Remuneraciones. Sumas adeudadas. Reajustes e intereses. Procedencia.	906/40	1º.02.96	34
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	1.063/54	12.02.96	66
Horas extraordinarias. Cómputo.	962/41	08.02.96	35
Horas extraordinarias. Existencia.	971/48	06.02.96	53
Horas extraordinarias. Ingreso mínimo.	905/39	1º.02.96	33
Indemnización legal por años de servicios. Empresa de servicios sanitarios.	965/44	06.02.96	42
Ingreso mínimo. Inasistencias. Incidencia.	1.137/57	19.02.96	73
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto.	1.061/52	12.02.96	63
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Acuerdo. Modificación.	904/38	1º.02.96	31

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultades del empleador.	903/37	1º.02.96	30
Registro de asistencia. Sistema especial.	969/46	06.02.96	48
Reglamento interno de higiene y seguridad. Procedencia. Reglamento interno. Orden. Procedencia. Departamento de prevención de riesgos profesionales. Procedencia.	970/47	06.02.96	49
Semana corrida. Procedencia. Jornada parcial.	1.036/50	08.02.96	57

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
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

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)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Hernán Albornoz Serrano	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Editor:
Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Departamento de Estudios

Asesor Jurídico:
Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Jurisprudencia Judicial
Marcelo Betancourt Merino
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez
Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Marcela Gómez Aguirre
Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Horacio Díaz Pardo

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 5º piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823.
Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

NOTAS DEL EDITOR

Incluimos en esta edición el texto completo de la Ley N° 19.447 que modificó disposiciones del Código del Trabajo sobre acciones derivadas del término del contrato individual y jurisdicción laboral y el artículo 9º de la Ley N° 17.322, sobre cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas a instituciones previsionales.

Un artículo de Felipe Sáez, analiza en detalle las características relevantes de los diversos reglamentos internos que consagra nuestra legislación laboral.

De la sección Ordenes de Servicio y Circulares de la Dirección del Trabajo, destacamos la Orden de Servicio N° 1, de 1996, que instruye sobre aplicación de las normas que establece indemnizaciones por años de servicio en beneficio del personal docente del sector municipal.

Entre las circulares de la Superintendencia de Seguridad Social, destacamos la que fija procedimientos de afiliación y desafiliación de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y la que norma la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en entidades del sector público.

Por último, de la mayor importancia resulta ser la jurisprudencia judicial que rechaza recursos de protección sobre multas y oficios de instrucciones aplicados por la Dirección del Trabajo, más el fallo que acoge denuncia y sanciona por prácticas sindicales que se acompaña de un relevante comentario del Sr. Luis Lizama, abogado Jefe del Departamento Jurídico de este Servicio.

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

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
REGLAMENTOS INTERNOS EN LA LEGISLACION LABORAL	1
Informativos	
EL CONTRATO DE TRABAJO	11
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO	13
INTRODUCE MODIFICACIONES AL CODIGO DEL TRABAJO Y AL ARTICULO 9º DE LA LEY Nº 17.322. Ley Nº 19.447	17
CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE CHILE Y BRASIL. D.S. Nº 1.313/95, Relaciones Exteriores	21
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	30
903/37, 1º.02.96. Deniega reconsideración de los Dictámenes Nº 5.569/80, de 21.07.89, Nº 3.674/55, de 17.05.89 y Nº 312/9, de 11.01.89, "que establecen como criterio doctrinario que los directores sindicales deben dar aviso previo al empleador de la oportunidad en que harán uso del permiso sindical, sólo por razones de buen servicio".	30
904/38, 1º.02.96. El pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte del Club de Polo y Equitación ..., unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio. Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas por Oficio Nº 95-56 de 05.07.95, de la fiscalizadora Sra. M.R.	31
905/39, 1º.02.96. Niega lugar a reconsideración de instrucciones contenidas en el Formulario 96/294 de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó de 21.08.95 y de los Dictámenes Nºs. 3.917/180 de 05.05.94 y 4.812/230 de 17.08.94, que concluyen que "Las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo base convenido para la jornada ordinaria, no siendo jurídicamente procedente para estos efectos considerar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo"	33

906/40, 1º.02.96.	Complementa Ordinario N° 3.204/160, de 23.05.95, en el sentido de que el Bono de Producción que la Empresa de Correos de Chile pagó a sus trabajadores en virtud de lo establecido en la Resolución Triministerial N° 73, de 1991, debe pagarse con los reajustes e intereses a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo.	34
962/41, 08.02.96.	Para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día. Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.	35
963/42, 06.02.96.	A un dirigente sindical en goce de fuero no procede modificarle unilateralmente el sistema de turnos pactados impidiéndole laborar turnos nocturnos, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo.	38
964/43, 06.02.96.	Responde diversas consultas relativas a día domingo de descanso mensual establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo.	40
965/44, 06.02.96.	Los trabajadores que al 14 de agosto de 1981 prestaban servicios a SENDOS, tienen derecho en la sociedad anónima continuadora suya, en el evento que se ponga término a sus contratos de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en los casos que procede, a la indemnización por años de servicio legal con el tope de trescientos treinta días de remuneración.	42
968/45, 06.02.96.	1) El Director de la División Salud, la Secretaria y un Administrativo Estadístico de la Oficina Central de la Corporación Municipal de Servicios Traspasados de Rancagua que realizan personal y directamente labores relacionadas con la administración de los cinco consultorios de atención primaria de salud, administrados por dicha Corporación están afectos a la regulación de la Ley N° 19.378. 2) La normativa que regula los permisos y feriados del personal médico que se desempeña en la atención primaria de salud municipal se rige por los artículos 17 y siguientes del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	

	3) No es competente este Servicio para referirse a la experiencia a reconocer y el plazo para obtener dicho reconocimiento, a los que alude la Ley N° 19.378, por ser materias propias del Estatuto de los Funcionarios Públicos.	46
969/46, 06.02.96.	Deniega autorización a la Empresa Agrolácteos ..., para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal dependiente de la misma, consistente en llevar hojas sueltas denominadas planillas de control diario de asistencia.	48
970/47, 06.02.96.	1) La Fundación Integra se encuentra obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la Ley N° 16.744 y al D.S. N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2) La Fundación Integra no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno de orden y disciplina en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo. 3) La Fundación Integra no se encuentra obligada a crear un departamento de prevención de riesgos de conformidad al artículo 66 inciso 4° de la Ley N° 16.744.	49
971/48, 06.02.96.	Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° 94-68, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago-Norte.	53
994/49, 07.02.96.	Informa respecto del alcance de la Resolución N° 28, de 18.01.95, de Director del Trabajo que "autoriza un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras...".	55
1.036/50, 08.02.96.	Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.	57
1.037/51, 08.02.96.	A los jóvenes drogadictos en rehabilitación en la Corporación Casa de Acogida — no les resulta aplicable la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias	60

1.061/52, 12.02.96.	Los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo a la organización que obtuvo los beneficios que se les están otorgando, según el valor de la cuota sindical al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo. Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6.403/281, de 16.10.95.	63
1.062/53, 12.02.96.	Los delegados provinciales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no gozan del fuero previsto en el artículo 283 del Código del Trabajo. ..	64
1.063/54, 12.02.96.	1) El Premio de Puntualidad, el Premio de Asistencia y Permanencia pactados en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa..., no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo. 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° OD-95/01-776 de 20 y 29, de junio de 1995, cursadas a la empresa..., por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. O.C. y D.O. en cuanto ordenan a la referida empresa incluir el Premio de Puntualidad y el Premio de Asistencia y Permanencia, en la base de cálculo del sobretiempo.	66
1.064/55, 12.02.96.	Un trabajador jubilado de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, que continúa laborando, con contrato de trabajo con un empleador del sector privado, no está obligado a afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de la obligación existente de cotizar para salud y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en cuanto a la legislación laboral aplicable, es la común que rige para todo trabajador dependiente del mismo sector, esto es, el Código del Trabajo.	69
1.136/56, 19.02.96.	1) Al personal no docente que a partir del mes de marzo del año 1995 cumple funciones docentes, previa autorización de la Secretaría Ministerial de Educación, no le asistió el derecho al pago de la bonificación contemplada en el artículo 10 de la Ley N° 19.355, correspondiente al mes de junio del citado año. 2) Al personal no docente cuyo contrato de trabajo terminó con anterioridad al 1° de junio de 1995, no le asistió el derecho al pago de la bonificación a que alude el número que antecede.	70

1.137/57, 19.02.96.	Los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	73
1.208/58, 26.02.96.	El vínculo jurídico que une los "Vendedores - Transportistas" y a la Empresa Distribuidora ..., no constituye una relación de carácter laboral.	75
ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.		78
Ordenes de Servicio.		
1, 02.02.96.	Depto. Jurídico Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas de las Leyes N°s. 19.070 y 19.410 que establecen indemnizaciones por años de servicio en beneficio del personal docente del sector municipal.	78
Circulares.		
20, 1º.02.96.	Depto. Fiscalización Instruye sobre futuras fiscalizaciones programadas al sector de locomoción colectiva interurbana	87
21, 05.02.96.	Subdirección Boletín Oficial y colaboración de funcionarios del Servicio. Extracto.	88
22, 08.02.96.	Dirección Reitera instrucciones permanentes sobre relaciones de este Servicio con los respectivos Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.....	89
24, 08.02.96.	Depto. de Fiscalización Imparte instrucciones en relación a la recepción de actas de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público.	90
Resolución exenta.		
258, 06.02.96	Depto. Proyec. y Des. Organizacional Complementa la Resolución exenta N° 2.200/95.	91

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.	Selección de Circulares.	93
1.467, 31.01.96.	Procedimiento de afiliación y desafiliación a las Cajas de Compensación de asignación familiar. Amplía instrucciones.	93
1.474, 20.02.96.	Imparte instrucciones relativas al uso de cédula de identidad en trámites de solicitud de concesión de beneficios previsionales.	94
1.476, 21.02.96.	Constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en entidades empleadoras del sector público que indica. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.345 a las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	95
SUPERINTENDENCIAS DE A.F.P., ISAPRES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.		
Circular Conjunta.		99
	Fecha en que se devenga la pensión transitoria de invalidez para los trabajadores afectos al D.L. N° 3.500, de 1980, en goce de subsidio por incapacidad laboral durante el trámite de calificación de la invalidez.	99
SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES.	Selección de Circulares	102
25, 03.08.95.	Imparte instrucciones sobre los contratos de salud.	102
26, 03.08.95.	Imparte instrucciones sobre la implementación de la Ley N° 19.381	122
27, 23.08.95.	Introduce modificaciones a la Circular N° 24 sobre cuenta corriente individual de excedentes de cotización.	130
JURISPRUDENCIA JUDICIAL		132
	1. Rechaza recurso de protección en contra de multa administrativa aplicada por la Dirección del Trabajo.	132
	2. Legalidad de oficio de instrucciones cursado por la Dirección del Trabajo. El recurso de protección no es un recurso procesal subsidiario o supletorio de los ordinarios o especiales que existen para dirimir conflictos. Recurso de protección rechazado.	135

3. Comentario del Sr. Luis Lizama Portal, Jefe del Departamento Jurídico, sobre la sentencia definitiva del Juzgado de Letras de Temuco en la causa "Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresas Bernardo O'Higgins con Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Limitada", confirmado por la I. Corte de Apelaciones de Temuco, sobre prácticas antisindicales del empleador.	137
ESTADISTICAS DE EMPLEO	146
DEL DIARIO OFICIAL	156
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	160

