



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Junio 1996



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Marcos López Oneto (1)

## INTRODUCCION

El trabajo a tiempo parcial involucra a más de 60 millones de trabajadores en los países desarrollados, y se expande a los que están en vías de serlo, aunque todavía en estos últimos no puede distinguirse con la misma nitidez que en los primeros.

La mayoría de los estudios realizados sobre el tema, detectan una cierta tendencia que permite presagiar que aumentará su volumen, calidad y complejidad.

Así es como en Alemania, entre 1983 y 1988, el trabajo a tiempo parcial creció en un 11,8 por ciento, contra un 4,6 por ciento del trabajo en dedicación completa; en Bélgica creció un 36,1 por ciento, contra un -0,5; en Irlanda un 36,6 por ciento, contra un -4,8 por ciento, etc.

La acentuación de la tendencia hacia el trabajo a tiempo parcial, es asociada por los expertos a la reorganización de las economías de mercado en términos de economías de servicios que exigen, por su propia naturaleza, de una metodología relacional flexible para poder hacer frente a la demanda y a la creciente ola de nuevos consumidores.

Por otra parte, la creciente complejidad de los modernos modos de producción tecnológicos requieren de trabajadores a tiempo parcial para complementar el trabajo de los empleados a dedicación completa, para poder así mantener una continuidad productiva que, de otro modo, no se podría sostener.

Este tipo de trabajo ha desempeñado en los países desarrollados, sobre todo en los tiempos de la primera crisis del petróleo, un importante papel en la creación de empleos ganando además, en la actualidad, una clara legitimidad como vía para obtener conocimientos capacitadores a la que no se tendría acceso de no mediar esta forma de trabajo. Vale decir, el trabajo a tiempo parcial, ha devenido en una moderna vía de capacitación, otorgándole a los trabajadores un "plus" en la competencia para poder obtener un trabajo en jornada completa.

Junto con la concentración en el sector servicios de la economía, el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por el alto grado de participación de la población activa de sexo femenino. En Suecia, por ejemplo, 81,5 por ciento de los participantes en este régimen de trabajo es de sexo femenino; en Dinamarca, el 77,3 por ciento; en Finlandia, el 72,9 por ciento; en Noruega, el 71,2 por ciento; en Canadá, el 69,1 por ciento; en Estados Unidos, el 68,1 por ciento; en el Reino Unido, el 67,4 por ciento; en Australia, el 62,1 por ciento; en Portugal, el 61,0 por ciento, etc.

Si bien en un comienzo esta forma de trabajo fue rechazada por los actores de la relación laboral, la verdad es que en la actualidad, tanto empleadores como trabajadores han comenzado a familiarizarse con ella, apreciando sus ventajas.

---

(1) Abogado, Universidad de Chile. Asesor del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

En efecto, las principales ventajas que han apreciado los empleadores dicen relación, por una parte, con la facilidad que el trabajo a tiempo parcial les ofrece para adaptar su empleo a las necesidades operacionales de la empresa, especialmente cuando hay altas y bajas en la demanda de personal; y por la otra, con la demostrada mayor productividad de los trabajadores en régimen de dedicación parcial con respecto a sus homólogos en régimen de dedicación completa, amén, además, de que el ausentismo de los primeros es inferior al de los segundos.

A los trabajadores les interesa esta modalidad porque les permite, en el contexto de una economía orientada hacia los servicios, optimizar mejor su fuerza de trabajo, optando a más de un trabajo, con una eventual mejor remuneración. A su vez, permite la incorporación formal de un potencial de fuerza de trabajo que, de otra forma, no podría ingresar al mercado del trabajo. Es el caso de los estudiantes; de las personas de la tercera edad, porque desean ir dejando poco a poco la actividad laboral o porque ya jubiladas desean complementar los ingresos de sus pensiones.

Ciertamente que también es el caso de las madres y, más en general, de las personas con responsabilidades familiares.

Con todo, es un hecho que, más allá de motivaciones personales, existe una determinación estructural para el fortalecimiento de la tendencia expansiva del trabajo en jornada parcial.

Esta nueva forma de trabajo pone a prueba a los sistemas jurídicos, los cuales, ante la ausencia de legislación han debido asimilarlo en figuras contractuales que fueron diseñadas para regular relaciones laborales de distinto signo, tributarias de otras épocas.

Es así, como de un tiempo a esta parte, diversas legislaciones han reconocido la figura autónoma del trabajo a tiempo parcial, resolviendo antiguas disputas sobre su naturaleza jurídica.

La agenda internacional lo conoce desde 1963 (O.I.T., 1963). Empero, será recién en la década del noventa cuando se consagra jurídicamente. En efecto, en su 251ª reunión (noviembre de 1991), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el quinto punto del orden del día de en la 80ª reunión (1993) de la Conferencia Internacional del Trabajo el asunto del trabajo a tiempo parcial. De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, relativa a etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión, la Oficina elaboró un informe preliminar para que sirviera de base a la primera discusión de esta cuestión. Tras una breve exposición de los antecedentes en que basó su decisión el Consejo de Administración, se procedió, en dicho informe, a un documentado análisis de la legislación y prácticas pertinentes en diversos países. Dicho informe, que iba acompañado de un cuestionario, fue enviado a los Estados Miembros de la O.I.T., a quienes se rogó que remitieran sus respuestas de modo que llegaran a la oficina el 30 de septiembre de 1992 a más tardar (O.I.T., 1993 V.(2):1). Pues bien, dicho cuestionario fue respondido por un número apreciado de Estados, entre ellos Chile, y se procedió, en Ginebra, el día lunes 21 de junio de 1993, a su discusión, en el contexto de la Ontogésima reunión. En resumen: la Conferencia decidió poner nuevamente el tema en el orden del día de 81ª reunión (1994); reunión que dictó un Convenio (Nº175) y una Recomendación (182) sobre el trabajo a tiempo parcial.

Tanto el espíritu de la Recomendación como el de la Resolución apunta hacia el reconocimiento de iguales derechos entre trabajadores a tiempo parcial y sus homólogos a tiempo completo, en la perspectiva de lograr una adecuada protección de los primeros, pues es un hecho que están en desventaja.

Ahora bien, nuestro país no escapa a esta nueva realidad. Existen señales que indican que el fenómeno del trabajo a tiempo parcial está comenzando a estructurarse con cierta estabilidad en el sector servicios. Prueba de ello son los innumerables dictámenes que la Dirección del Trabajo, sobre esta materia, ha venido emitiendo en el último tiempo.

El presente trabajo tiene por objeto aproximarse crítica y preliminarmente al tema en cuestión, en la perspectiva de aportar bases para la elaboración de un proyecto de ley sobre el trabajo a tiempo parcial.

El informe se divide en cuatro secciones. En la primera se aborda el tema del concepto de trabajo, trabajador y contrato a tiempo parcial. En la segunda se presenta un resumen de las principales cuestiones que involucra el tema, entre ellas, la de la discriminación de que son objeto los trabajadores a tiempo parcial. En la tercera sección se revisa la legislación chilena. Y, finalmente, en la cuarta sección, se esbozan los pasos y aspectos que debe comprender un proyecto de ley sobre esta materia en Chile.

Al final del texto, se anexan algunos cuadros estadísticos de utilidad para una mejor aproximación al tema.

## 1. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La definición de la categoría jurídica "*trabajo a tiempo parcial*" es de vital importancia, pues genera y constituye el ente que se ha de distinguir en tanto "trabajo a tiempo parcial", fijando su ámbito de competencia conceptual y, por lo mismo, excluyendo a otros y evitando su confusión con entes de cierta aparente similitud que coexisten junto él en el sistema jurídico.

### 1.1 Doctrina general

Generalmente se considera trabajo a tiempo parcial, el que exige la prestación de menos horas de trabajo en relación a las que habitualmente se prestan en jornada plena o habitual, tomando en cuenta el tipo de trabajo y el área productiva, cuando la medición de las horas que constituyen la jornada plena o normal, se efectúa sobre bases diarias, semanales y mensuales (Silva, 1991:8 ss; O.I.T., 1993 V.(1):7 ss).

Se excluye el cálculo sobre bases anuales o períodos más largos, porque puede **"plantearse una interrogante acerca de si conviene considerar como trabajadores en régimen de dedicación parcial a aquellos empleados que trabajan a pleno tiempo, pero de manera intermitente, en el curso de un mes o de un año, y que, por esa causa, totalizan menos horas de trabajo en todo un año que los demás trabajadores regulares ocupados a tiempo parcial"** (O.I.T., 1993 V.(1):10).

El trabajo a tiempo parcial puede confundirse con ciertas modalidades laborales atípicas tales como el empleo "intermitente", el "estacional", el "ocasional", el "temporero", el "on-call", el "flexitime" o el por horas indeterminadas (Silva Satta, 1991; Pereira, 1992; O.I.T., 1993; Treu, 1995).

También puede confundirse con otras figuras contractuales como, por ejemplo, la contenida en el convenio colectivo negociado en 1985 por la empresa Renault, con los sindicatos de la empresa, en cuya virtud se estableció cierta categoría de trabajadores que, a pesar de trabajar menos horas, sin embargo se consideran trabajadores de jornada completa, por trabajar a turnos los días viernes, sábados y domingos. De conformidad con esa práctica, los trabajadores pueden proponer la prestación de sus servicios durante los fines de semana por períodos trimestrales renovables; en ese caso, trabajan 28 horas por semana, a razón de diez horas por cada día sábado y domingo y otras ocho en día viernes o lunes, y reciben una remuneración calculada a tasas ligeramente superiores a las aplicadas durante la semana de trabajo normal. Se impide a ese personal trabajar días adicionales durante el resto de la semana; sus vaca-

ciones anuales se calculan proporcionalmente, fundándose en el criterio de que los tres días trabajados durante el fin de semana equivalen a una semana entera, y se les abonan los días feriados, además de percibir las asignaciones que rigen para todos los trabajadores en régimen de dedicación completa. (O.I.T., 1993 V.(1):8).

Igual cosa puede afirmarse sobre la práctica del trabajo con jornada involuntariamente reducida, que a veces ha sido considerada como una suerte de "desempleo parcial" (O.I.T., 1993 V.(1):9).

Por todo lo expuesto, se hace necesario determinar con mayor precisión el sentido y alcance del concepto de trabajo a tiempo parcial.

Un buen concepto operativo puede deducirse de la definición de trabajador sujeto a un régimen parcial, propuesta en el artículo 1º del Convenio 175 de la Conferencia Internacional del Trabajo (O.I.T., 1994b:3), cuando señala **"que la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo normal en situación comparable"**(p.3).

Como se advierte, las dificultades de la definición legal del concepto pasan por el establecimiento de lo que ha de considerarse como jornada habitual o normal de trabajo —el límite a partir del cual el asalariado será considerado un trabajador a tiempo completo—, en relación al número de horas que comprendería ésta, para los efectos de fijar una de menor duración, en la perspectiva de fijar un régimen de jornada parcial.

A continuación se revisan algunas de las soluciones legislativas al problema planteado.

## 1.2 Legislación comparada sobre el concepto de trabajo a tiempo parcial

En Francia se considera trabajo a tiempo parcial al que se presta durante un número de horas inferior en un quinto, por lo menos, a la duración semanal o mensual reglamentaria (que en la actualidad es de 39 y 169 horas, respectivamente) o a las horas de trabajo normales del personal a tiempo completo determinadas en virtud de contratos colectivos (O.I.T., 1993 V.(1):13).

En Italia, se define como aquel en que la duración del trabajo es inferior a la establecida por los contratos colectivos respecto de los trabajadores a pleno tiempo o al número completo de horas que se haya fijado respecto de determinada parte de la semana, mes o año (O.I.T., 1993 V.(1):13).

En España, por Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, que actualmente se encuentra derogado (O.I.T., 1994b:50), se reguló el trabajo a tiempo parcial, considerándosele como aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes inferiores, en todo caso, a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo en la jornada habitual en la actividad (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1992:325).

En Alemania, trabajo a tiempo parcial es aquel que se presta, en el período de una semana, desde un mínimo de 5 horas y hasta un máximo de 35 (Escobar, 1993:87).

En los Estados Unidos de Norteamérica, donde el trabajo a tiempo parcial se conoce desde principios de la década de los veinte, se le define como aquel que se presta desde un mínimo de 12 y hasta un máximo de 32 horas a la semana (Escobar, 1993:104).

Ecuador contempla a nivel legal el trabajo a tiempo parcial. Empero, lo limita a los días sábado, domingos y de descanso obligatorio y, además, en jornadas completas o parciales, con lo cual se aleja de la figura típica en esta materia (Escobar, 1993:96).

Argentina, por Ley N° 24.465, de 23 de marzo de 1995, incorporó a su legislación laboral el contrato de trabajo a tiempo parcial. Lo define como **"aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por la ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo"** (O.I.T., 1995:22).

Desde el punto de vista ya no legal sino estadístico, se considera trabajo a tiempo parcial en Japón a aquel que como máximo se extiende a 35 horas a la semana; a 34 en EE.UU y a 30 en Canadá y Nueva Zelanda (O.I.T., 1993 V(1):22).

Por lo visto, queda en evidencia que no existe un número de horas estándar para fijar el límite antes referido. Se concluye, en consecuencia, que su establecimiento es una cuestión localista que debe tomar en consideración factores sociales, económicos, políticos y culturales.

### 1.3 Definición de conceptos

Las materias presentadas en los apartados anteriores permiten postular las siguientes definiciones de trabajo a tiempo parcial, trabajador a tiempo parcial y contrato de trabajo a tiempo parcial, sin entrar en el tema del establecimiento del límite, cuestión que no aborda el presente informe.

#### 1.3.1 Trabajo a tiempo parcial

Toda prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

#### 1.3.2 Trabajador a tiempo parcial

Toda persona natural que preste sus servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación, en virtud de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

#### 1.3.3 Contrato de trabajo a tiempo parcial

Acuerdo de voluntades por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

## 2. PRINCIPALES TOPICOS Y CUESTIONES QUE PRESENTA EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Dicen relación con los derechos, protección y condiciones generales de empleo de las personas que trabajan en régimen de dedicación parcial. La tendencia mundial en esta materia se

configura a partir de la evaluación de si quienes trabajan en régimen de jornada de parcial son discriminados por el hecho de trabajar menos horas en relación a aquellos trabajadores que laboran en jornada completa y en análogo trabajo (O.I.T., V (1):38).

Pueden distinguirse dos ámbitos de discriminación, a saber:

- a) Aquella que deja a los trabajadores a tiempo parcial fuera de la esfera de protección de ciertas leyes y reglamentos, y
- b) Aquella que impone a los trabajadores a tiempo parcial una retribución remuneratoria calculada a tasas inferiores respecto de las empleadas para calcular la remuneración de trabajadores de jornada completa que prestan análogo servicio.

Sólo para los efectos de una presentación más ordenada, a la discriminación indicada en la letra a) se le llamará **discriminación legal**, y a la signada con la letra b), **discriminación económica**.

A continuación se presentan.

### 2.1 La discriminación legal de los trabajadores a tiempo parcial

La mayoría de los países no reconocen la igualdad de trato o por lo menos de un trato proporcional a quienes trabajan en régimen de dedicación parcial (O.I.T., 1993 V.(1):38) pues, derechamente, no reconocen su existencia.

Las principales áreas legales de las cuales están excluidos, son: **a) derecho de sindicación; b) derecho a negociar colectivamente, y c) derecho a la seguridad social (salud, licencias médicas, protección a la maternidad, vacaciones, jubilación).**

### 2.2 La discriminación económica de los trabajadores a tiempo parcial

Lo primero que se debe tener presente es que los trabajadores a tiempo parcial trabajan, por lo general, a ritmos, secuencias, rutinas y cadencias mayores que los trabajadores a jornada completa (O.I.T., 1993 V.(1):50). Vale decir, la carga de trabajo que soportan es mayor que la normal y esto, en parte, explica la reputación que han llegado a tener debido a su mayor productividad.

A pesar de su mayor productividad, está demostrado que reciben ingresos proporcionalmente inferiores a los de sus homólogos en jornada completa que realizan un trabajo análogo y tienen un nivel de responsabilidad parecido. Especialmente perjudicados por esta situación se encuentran las trabajadoras mujeres a tiempo parcial que, como se señaló en la introducción, son la mayoría de este tipo de fuerza de trabajo (O.I.T., 1993 V.(1):41).

Las principales áreas de discriminación económica son: **a) remuneraciones proporcionalmente bajas; b) no pago de días feriados y vacaciones; c) no pago de horas extraordinarias; d) no pagos de primas y demás beneficios contemplados en convenios colectivos para los trabajadores a tiempo completo, y e) excesiva carga de trabajo.**

## 3. LA LEGISLACION CHILENA

Como bien se sabe, nuestra legislación no considera al trabajo a tiempo parcial como una categoría contractual autónoma o especial.

La única norma que podría interpretarse como cercana a la institución materia del presente informe, es la contenida en el inciso tercero artículo 44 del Código del Trabajo, referida a las remuneraciones. Dice la norma: **"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo"** (Dirección del Trabajo, 1994:21).

El trabajo a tiempo parcial, en consecuencia, puede ser subsumido en la norma antes indicada –de hecho así ocurre– y, eventualmente, a las personas que laboren bajo su amparo, se les debería reconocer los mismos derechos que un trabajador a jornada ordinaria (previsionales; sindicalización; negociación colectiva, etcétera). Empero, la realidad laboral indica que cuando el mercado desea un trabajador a tiempo parcial, sobre todo en el sector servicios, se le contrata bajo el amparo de la legislación civil ("a honorarios"), dejándosele fuera del alcance de la norma protectora del derecho laboral.

Esta situación es doblemente preocupante. En efecto, por una parte se mantiene desprotegido a un sector de la fuerza de trabajo, potenciando la injusticia y la conflictividad social. Y, por la otra, se priva a la sociedad de las demostradas ventajas que la contratación a tiempo parcial ofrece para el desarrollo del mercado del trabajo (O.I.T, 1993 V. 1), sobre todo en los actuales tiempos en donde es evidente el relativo crecimiento del sector servicios; área de la economía que no se puede **"ajustar a la planificación estandarizada de los procesos productivos del sector manufacturero, ya que por la naturaleza de sus actividades, se producen demandas no controlables en ciertos días o períodos peaks, lo que requiere contar con una fuerza laboral part time que les permita afrontar con flexibilidad y eficiencia las fluctuaciones de sus patrones de trabajo que son afectadas por presiones inmanejables de público"** (Román, 1988:84).

#### **4. PASOS HACIA UN PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y ASPECTOS QUE DEBERIA CONSIDERAR SU DISCUSION**

La elaboración de un proyecto de ley sobre contrato a tiempo parcial exige, además de una adecuada evaluación del potencial universo laboral al cual va a afectar, una racional previsión de su dinámica de aplicación, para que efectivamente se transforme en una buena herramienta de fomento del mercado de trabajo y de los equilibrios sociales y macroeconómicos.

En el presente apartado se esbozan algunos de los pasos que deben darse para la elaboración de un proyecto de ley sobre contrato a tiempo parcial y, además, se reseñan los principales aspectos que se deberían considerar en la discusión del proyecto.

##### **4.1 Pasos hacia un proyecto de ley sobre contrato a tiempo parcial**

Al menos dos son los primeros pasos que deberían darse, a saber:

- 1º) realización de un estudio SOCIOMETRICO sobre el trabajo a tiempo parcial, y
- 2º) estudio de las experiencias de aquellos países que ya han implementado positivamente el contrato a tiempo parcial (por la cercanía cultural, se sugiere Argentina, España y Ecuador).

#### 4.1.1 Sociometría del trabajo a tiempo parcial

Interesa diseñar y realizar un estudio sociométrico sobre el trabajo a tiempo parcial, para los efectos de proponer una legislación efectiva e incentivadora del mismo y no como mera contribución al aumento de la "marea legislativa" (Coderch, 1990; Iturralde, 1991; Lavín, 1991).

La sociometría nos permitirá: a) conocer sus modalidades orgánicas-estructurales (sociales, económicas y jurídicas), así como las áreas, rubros o ramas de la actividad económica en que preferentemente se configura, y b) conocer la cantidad de personas involucradas en el mismo (trabajadores y empresarios).

Un estudio de tal naturaleza aún no se realiza en Chile. Empero, las encuestas del INE (1992) nos aportan valiosa información que, ciertamente, ayuda a una primera observación parcial del fenómeno. Según ellas, aproximadamente el 12% de la fuerza de trabajo se emplea con menos de 35% horas a la semana. Y de ese 12%, por lo menos el 60% corresponde a personas del sexo femenino. A su vez, el sector servicios es el área económica en donde se concentran mayormente estas jornadas de menos de 35 horas a la semana.

A igual primera observación se arriba en "**Oferta de Trabajo Femenino en Santiago**" (Escobar, 1993:129). En efecto, dicho estudio consideró trabajo a tiempo parcial al que se presta en un espacio de tiempo inferior a 35 horas y reveló, como decíamos, que las mujeres son las que más se emplean bajo el amparo de esta modalidad laboral.

#### 4.1.2 Experiencia comparada

Sobre el segundo paso, resulta fundamental el conocimiento de la experiencia argentina, española y ecuatoriana. Este conocimiento se debería concentrar en:

- a) Estudios y consideraciones técnicas (jurídicas, políticas, económicas, sociales, etc.) que, en su momento, se hicieron sobre el tema;
- b) Estudios que, en su oportunidad, se realizaron sobre la opinión pública comprometida en el tema (sindicatos, empresarios, partidos políticos, gobierno, etc.), así como estudio de la coyuntura socioeconómica que permitió su nacimiento;
- c) Estudios actuales del impacto socioeconómico, y
- d) Estudio de las doctrinas y jurisprudencia judicial y administrativa.

Finalmente sería importante constituir un equipo de investigación interdisciplinario.

#### 4.2 Principales aspectos que debería considerar la discusión

En la reseña de estos aspectos, se ha tenido **especialmente** presente las respuestas que **CHILE** formuló a la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 39 del reglamento de la Conferencia –procedimiento de doble discusión–, con ocasión de la preparación de la 80ª reunión (1993) de la Conferencia Internacional del Trabajo que incluyó en el quinto punto del orden del día el tema del trabajo a tiempo parcial (O.I.T., 1993 V.2). Además, se han tenido presente las principales cuestiones que señala la doctrina.

#### 4.2.1 Sobre la definición de trabajador a tiempo parcial

La discusión mundial sobre este punto centra el debate en la consideración de que **"trabajador sujeto a un régimen de dedicación parcial debería designar a todo trabajador asalariado cuyas horas de trabajo, fijadas por contrato o usanza, sean inferiores a determinado límite a partir del cual el asalariado sería considerado un trabajador en régimen de dedicación completa"** (O.I.T., 1993 V.(2):16). A su vez, se expresa que **"esa definición de trabajador sujeto a un régimen de dedicación parcial no debería aplicarse a los trabajadores asalariados en situación de desempleo parcial, definida ésta como una reducción temporal de la duración normal del trabajo, aplicada colectivamente por motivos económicos, tecnológicos o estructurales"** (O.I.T., 1993 V.(2):16).

La fijación del límite de horas es una cuestión localista que debe ser orientada por un principio lo suficientemente flexible como para no generalizarlo, pues en ese caso, la flexibilidad deviene en una innecesaria rigidez. Lo más usual es que existan diversos límites dependiendo del área de la economía de que se trata (O.I.T., 1993 V.(1):7 ss.).

También resulta necesario centrar la discusión sobre la naturaleza jurídica del trabajo a tiempo parcial. En efecto, para establecer dicha figura como una categoría contractual autónoma, se requiere distinguirla nítidamente de las figuras atípicas de mayor auge en los últimos tiempos en las economías industrializadas que, por la velocidad de transmisión del modo de reproducción social postmoderno, han de esperarse que surjan en las economías en vías de industrializarse, como la nuestra. Dichas figuras se refieren básicamente a las que describen los trabajos ocasionales, a saber: servicios de refuerzos o de períodos de disponibilidad ("**on call**"), servicios con horario flexible ("**flexitime**") y servicios por horas indeterminadas ("**0 hours**" o "**0+hours**" "**contracts**"), que por lo general no consideran ninguna protección a la remuneración y otros derechos del trabajador (O.I.T., 1993, V.(1):12).

#### 4.2.2 La protección del trabajador a tiempo parcial

La pregunta N° 7 que la Oficina Internacional del Trabajo formuló a los Estados Miembros, fue:

**"¿ Considera que el convenio habría de establecer que los trabajadores sujetos a un régimen de dedicación parcial deberían gozar de la misma protección de que disfrutaban los demás trabajadores por lo que se refiere a:**

- a) el derecho de sindicación, de negociación colectiva y de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;**
- b) la seguridad y la salud en el trabajo;**
- c) la discriminación en materia de empleo y ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen étnico, invalidez o edad?** (O.I.T., 1993 V.(2):37).

Chile respondió afirmativamente.

Los puntos a) y c) son consustanciales a un proyecto que consolida el trabajo a tiempo parcial como figura contractual autónoma.

El punto b) también, pero agrega otros factores de complejidad. Por ejemplo, agrega el tema de la seguridad social. La idea generalmente aceptada por la comunidad internacional es que se deben buscar soluciones justas, eficientes y coherentes en lo relativo a ella.

En efecto, dado que estamos en presencia de un trabajo que, en principio, se presta por un número de horas y una remuneración muy por debajo de los umbrales de rentabilidad que los sistemas de seguridad privados manejan, perfectamente es posible plantearse la hipótesis de que los trabajadores que lo realizan quedarían desprotegidos por no contar con los recursos para financiarlos.

Quizás el tema pueda abordarse por el horizonte de los seguros laborales obligatorios, etc.

La tendencia mundial apunta, en general, hacia el reconocimiento de iguales derechos, sobre todo en los países industrializados e incluso en materias tan sensibles como las relativas a la terminación de la relación laboral(O.I.T., 1993, V.(1):38 ss.).

#### **4.2.3 La discriminación económica hacia los trabajadores a tiempo parcial**

Otro tema que no puede quedar ausente de la discusión y que debería ser abordado legislativamente es el tema de la discriminación económica de que son objeto los trabajadores a tiempo parcial.

La discriminación de base, como ya se ha señalado, pasa por la demostrada verdad de que los trabajadores a tiempo parcial son más productivos que sus homólogos a tiempo completo y, a pesar de ello, son contraprestados con remuneraciones, proporcionalmente, más bajas.

Una ley sobre trabajo a tiempo parcial debería establecer algún mecanismo de justicia en esta materia. Quizás la solución puede enfocarse introduciendo el tema del **"salario mínimo a tiempo parcial"** que, en EE.UU., ya existe, a través de la fijación un salario mínimo por hora de trabajo (US\$ 4.50).

Otro camino es el seguido por Argentina que estableció la proporcionalidad remuneratoria con respecto a la que corresponde a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto.

El inconveniente que se advierte en la solución argentina es que no considera que, en muchos casos, los trabajos a tiempo parcial (y los trabajadores que los realizan), en el contexto de una economía de mercado que transita hacia una centrada en los intercambios de servicios, no tienen HOMOLOGOS con los cuales compararse. Esto es, asistimos, verdaderamente, al nacimiento de nuevas formas de trabajo; de nuevos trabajadores; nuevas costumbres laborales; nuevas formas productivas, etc. La revolución tecnológica nos impone nuevos tiempos y jornadas de producción (Revista del Trabajo, 1994).

Por consiguiente, una ley debería también considerar esta cuestión, no clausurando su posibilidad de reconocimiento.

Otros aspectos que deben ser tratados en la discusión son los siguientes:

- a) Pago de horas extraordinarias;
- b) Pago de vacaciones anuales y días feriados;
- c) Descanso durante la jornada de trabajo.

#### 4.2.4 El fomento del trabajo en régimen de dedicación parcial

Una ley que regule el trabajo a tiempo parcial, atrayendo las relaciones jurídicas a su dominio, ciertamente que puede ser "letra muerta" si, a su vez, no contempla incentivos para su utilización.

El fomento del trabajo en régimen de dedicación parcial debe ser un tema de discusión. En efecto, la regulación de dicho trabajo cumple un doble fin, a saber:

- a) proteger a los trabajadores que actualmente prestan servicios a tiempo parcial, bajo el imperio de la legislación civil ("a honorarios"), despotenciando, a mediano plazo, la injusticia y la conflictibilidad social, y
- b) desarrollar, cuantitativa y cualitativamente, el mercado de trabajo, contribuyendo de este modo al desarrollo general de la economía del país (*crecimiento con equidad*).

La contratación a tiempo parcial se presenta como una buena posibilidad para distribuir el volumen de trabajo disponible en un mayor número de trabajadores y, por ende, se presenta como una alternativa digna para brindar puestos de trabajo a personas desempleadas y a personas que comienzan en el mercado del trabajo. Piénsese, por ejemplo, en jóvenes sin experiencia laboral. Para ellos, la posibilidad de trabajar a media jornada, constituye una puerta de entrada a la capacitación y a un mejor porvenir. Vale decir, el trabajo a tiempo parcial perfectamente puede convertirse en una segura y protegida vía de acceso al mercado de trabajo y al empleo en régimen de dedicación plena. O bien, piénsese en un desempleado: la contratación a tiempo parcial puede no solucionarle completamente sus problemas pero, objetivamente, le ayudará a reingresar al mercado de trabajo.

Por otra parte, la contratación a tiempo parcial se transforma en una buena herramienta de justicia en épocas de crisis económica, puesto que, ante la amenaza de una reducción de personal, siempre está abierta su puerta protectora, conciliando los intereses de empleadores y trabajadores.

La tendencia mundial es que tanto empleadores como trabajadores comienzan a advertir los beneficios de la contratación a tiempo parcial (O.I.T., 1993 V.(1):87 ss.). Los actores sociales y políticos, por consiguiente, han de ser capaces de proponer legislaciones ágiles, flexibles, protectoras e incentivadoras.

El fomento del trabajo en régimen de dedicación parcial, tentativamente, podría comprender:

- a) Remoción de obstáculos de orden administrativo;
- b) Incentivos tributarios (impuesto a la renta), ya sea descargando al empleador o al trabajador o a ambos; sistemas de créditos fiscales, etc.;

- c) Incentivos a los trabajadores con responsabilidades familiares (licencia de maternidad, licencia parental, guarderías infantiles, horas flexibles, perspectivas de carrera y formación, etc.), y
- d) Jubilación por etapas (contrato de relevo: experiencia española).

# CUADROS ESTADISTICOS

Cuadro 1

Magnitud y distribución del empleo en régimen de dedicación parcial, 1979-1990 (en porcentajes)

Países	Proporción del empleo en régimen de dedicación con respecto al empleo total		
	1979	1983	1990
Alemania	11,4	12,6	13,2
Australia	15,9	17,5	21,3
Austria	7,6	8,4	8,8
Bélgica	6,0	8,1	10,2
Canadá	12,5	15,4	15,4
Dinamarca	22,7	23,8	23,7
España	..	..	4,8
Estados Unidos	16,4	18,4	16,9
Finlandia	6,7	8,3	7,2
Francia	8,2	9,7	12,0
Grecia	..	6,5	5,5
Irlanda	5,1	6,6	8,1
Italia	5,3	4,6	5,7
Japón	15,4	16,2	17,6
Luxemburgo	5,8	6,3	6,5
Noruega	25,3	29,0	26,6
Nueva Zelandia	13,9	15,3	20,1
Países Bajos	16,6	21,4	33,2
Portugal	7,8	..	5,9
Reino Unido	16,4	19,4	21,8
Suecia	23,6	24,8	23,2

**Fuente:** Oficina Internacional del Trabajo, "Trabajo a tiempo parcial", Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 80a. reunión, p. 23, Ginebra.

## Cuadro 2

**Evolucion del trabajo asalariado en regimen de dedicacion completa y en regimen de dedicacion parcial, 1983-1988 (en porcentajes de aumento o de disminucion)**

<b>Países</b>	<b>Dedicación completa</b>	<b>Dedicación parcial</b>
Alemania	+4,6	+11,4
Bélgica	-0,5	+36,1
Dinamarca	+14,8	+12,8
Francia	-1,6	+36,6
Grecia	+9,7	-10,7
Irlanda	-4,8	+39,2
Italia	-0,2	+45,5
Luxemburgo	+7,6	+9,2
Países Bajos	+6,5	+68,4
Reino Unido	+3,8	+26,1
EUR 10	+2,4	+27,7

**Fuentes:** Oficina Internacional del Trabajo, "Trabajo a tiempo parcial", Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 80a. reunión, 1993, p. 24, Ginebra.

Cuadro 3

**Tasas globales de empleo en regimen de dedicacion parcial (hombres y mujeres) y tasas de participacion femenina en la fuerza de trabajo registradas en los paises de la OCDE en 1990**

<b>Países</b>	<b>% de hombres y mujeres sujetos a un régimen parcial</b>	<b>tasas de participación femeninas en la fuerza de trabajo</b>
Alemania	13,2	54,5
Australia	21,3	62,1
Austria	8,8	55,7
Bélgica	10,2	51,6
Canadá	15,4	69,1
Dinamarca	23,7	77,3
España	4,8	33,3
Estados Unidos	16,9	68,1
Finlandia	7,2	72,9
Francia	12,0	56,4
Grecia	5,5	43,3
Irlanda	8,1	37,5
Italia	5,7	44,7
Japón	17,6	60,3
Luxemburgo	6,5	49,6
Noruega	26,1	71,2
Nueva Zelanda	20,1	60,7
Países Bajos	33,2	52,0
Portugal	5,9	61,0
Reino Unido	21,8	67,4
Suecia	23,2	81,5

**Fuente:** Oficina Internacional del Trabajo, "Trabajo a tiempo parcial", Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 80a. reunión, 1993, p. 28.

**Cuadro 4**

**Comunidad Europea, 1989: Distribucion por edades y por sexo de los trabajadores en regimen de dedicacion parcial (en porcentajes del total del empleo en regimen de dedicaciOn parcial)**

<b>Grupos de edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
14-24 años	5,3	9,8
25-49 años	6,1	53,0
50-64 años	3,6	17,8
65 y más años	2,6	1,8
Totales	17,6	82,4

**Fuente:** Oficina Internacional del Trabajo, "Trabajo a tiempo parcial", Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 80a. reunión, 1993, p.30, Ginebra.

## BIBLIOGRAFIA

- **Córdova, Efrén (1986)** "Del empleo total al trabajo atípico: ¿ hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", Revista Internacional del Trabajo, V. 105, Nº 4, octubre-diciembre.
- **Coderch, Pablo Salvador (1990)**, "Teoría y técnica de la legislación: metabibliografía y bibliografía básicas", fotocopias.
- **De Neubourg, Chris (1985)** "Comparación cuantitativa del trabajo en régimen de jornada parcial", Revista Internacional del Trabajo, V. 104, Nº4, octubre-diciembre.
- **Dirección del Trabajo (1994)** "Código del Trabajo/Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo", Boletín, Suplemento año VI Nº 60, enero, Santiago.
- **Escobar Silva, Loreto (1993)** "El trabajo en jornada parcial", memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago.
- **Euzéby, Alain (1988)** "La seguridad social ante el empleo a tiempo parcial", Revista Internacional del Trabajo, V. 107, Nº4.
- **Hart, R.A. (1987)** "La reducción de la jornada de trabajo", O.C.D.E, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- **Iturralde Sesma, Victoria (1991)** "Cuestiones de técnica legislativa", fotocopias.
- **Instituto Nacional de Estadísticas (1992)** "Encuesta Nacional de Empleo. 1992.", INE, Santiago.
- **Instituto Sindical Europeo (1986)** "La flexibilidad del tiempo de trabajo en la Europa occidental", Editor responsable Günter Köpke, I.S.E., Bruselas.
- **Lavín Valdés, Julio (1991)** "Formación de la ley y técnica legislativa", Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho, Programa de Magíster y Post-título en Derecho Constitucional, Santiago.
- **Revista de Trabajo (1994)** "Tiempo de Trabajo", varios autores, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- **Martínez Vivot, Julio (1988)** "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 2ª Edición, Buenos Aires.
- **Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España (1992)** "Legislación laboral y empleo", edición a cargo de Angel J. González Alvarez y Roberto Velázquez Bobes, cerrada a 31 de enero de 1992, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- **O.C.D.E. (1987)** "Perspectivas del empleo", Centro de publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- **O.I.T. (1963)** "Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial", Revista Internacional del Trabajo, V. 68, Nºs. 4-5, octubre-noviembre.

- (1992) "El trabajo en el mundo 1992", Ginebra.
- (1993) "Trabajo a tiempo parcial", informe, V. (1) y (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª reunión, Ginebra.
- (1994a) "Actas Octogésima Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1993", Ginebra.
- (1994b) "Documentos de Derecho Social", Serie Legislativa, Ginebra.
- (1995) "Documentos de Derecho Social 1995/2", Serie Legislativa, Ginebra.
- **Pereira Lagos, Rafael (1992)** "La flexibilidad de las instituciones del derecho del trabajo", memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad Chile, Santiago.
  - **Román Díaz, Fernando (1988)** "El trabajo a tiempo parcial: una necesidad de nuestros tiempos", Revista Jurídica del Trabajo, N°s. 2-3, febrero-marzo, Santiago.
  - **Silva Satta, Hernán (1991)** "Las relaciones de trabajo atípicas", memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso.
  - **Treu, Tiziano (1995)** "La flexibilidad laboral europea", separata Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago.

Modelo es impulsado en acuerdo con la gerencia

## PROYECTO PIONERO PARA DETECTAR Y PREVENIR RIESGOS DESARROLLAN TRABAJADORES DE ENAMIVENTANAS

Marcela Gómez

Aunque la legislación vigente obliga al empleador a proteger la vida y la salud de los trabajadores brindándoles un adecuado ambiente de trabajo, en la práctica ello no siempre ocurre. Incluso en muchas empresas este tema ni siquiera es considerado como una problemática que debe asumirse. Por eso, constituye una grata sorpresa comprobar que en la Fundición y Refinería Ventanas de la Empresa Nacional de Minería (ENAMI) se ha iniciado un trabajo conjunto entre los trabajadores y la empresa, orientado a elaborar un mapa de riesgos laborales que permita mejorar las condiciones laborales en cuanto a la salud, la seguridad y el ambiente de trabajo.

Este proyecto se viene desarrollando desde septiembre de 1995 e involucra a la gerencia y a los 1080 socios del único sindicato de ENAMIVentanas, en el que hay desde operarios hasta ingenieros civiles, todos dedicados a la producción de cobre catódico, oro y plata. La iniciativa cuenta con el respaldo de la OIT, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Instituto de Salud Pública, la Confederación Minera y el Servicio Nacional de Geología y Minería. Sobre el desarrollo de este innovador proyecto y los alcances que tendrá en esta industria conversamos con Eduardo Torreblanca, presidente subrogante del sindicato.

### —¿Cómo nace la inquietud por hacer este mapa de riesgo laboral?

—Esto surge como respuesta ante una situación concreta que estábamos viviendo. Habíamos probado todos los sis-

temas de prevención de riesgo y habíamos fracasado sistemáticamente. Llegamos al triste récord de tener el más alto índice de accidentabilidad entre las 7 fundiciones y refinerías del país. Entonces, uno comienza a ver que algo así no puede seguir.

La idea viene de un modelo obrero que se aplicó en Italia después de la Segunda Guerra Mundial, cuando comenzó una fiebre productiva sin importar los costos en cuanto a accidentes o vidas. El proyecto era inicialmente confrontacional, porque los italianos lo impulsaron en contra de lo que la empresa quería. Nosotros tomamos esto y lo adaptamos a nuestra realidad. Lo denominamos Modelo Participativo de Salud Ocupacional porque no tiene el elemento confrontacional, ya que siempre buscamos que la empresa se involucrara. El directorio de la empresa lo aprobó y lo hemos impulsado en dos secciones bien numerosas que son la fundición y la nave de horno y lo estamos llevando a las otras secciones que

Estadística de accidentes del trabajo Fundición y Refinería Ventanas

Años	Accidentes con tiempo perdido	Tasa de gravedad	Tasa de frecuencia
1990	192	912,48	49,90
1991	154	613,75	37,60
1992	188	694,00	49,00
1993	103	541,00	28,00
1994	126	687,00	35,00
1995	67	384,00	21,00

(\*) Los estándares internacionales indican que la tasa de gravedad es muy buena si es menor que 200 y que la tasa de frecuencia (cantidad) es muy buena si es menor que 5.

**Fuente:** Memorias de la ENAMI.

son la nave electrolítica y la planta de metales nobles. Empezamos en diciembre del año pasado y ya hay cerca de 400 trabajadores que están participando plenamente.

**–¿Cuál es el sello distintivo que tiene esta iniciativa?**

–El modelo tiene como principal característica que trata al trabajador como objeto y sujeto de seguridad, porque en los modelos tradicionales a los trabajadores se les entregan ciertos elementos pero sin considerar su opinión. En cambio en este modelo son los trabajadores los que asumen el resguardo de su salud y su bienestar en forma integral, sin traspasar esta función a otras personas que ocupan niveles más altos en la jerarquía. Ellos participan activamente en las charlas informativas y respondiendo una encuesta sobre la realidad de su puesto de trabajo y sus reacciones personales frente al medio ambiente laboral.

Las preguntas se refieren a la existencia de calor, ruido, vibraciones, radiaciones, contaminantes y gases en el puesto de trabajo; a las herramientas que usan, la jornada, la fatiga física, la carga mental, la ergonomía, la cooperación y comunicación con las jefaturas y los compañeros, la legislación, los síntomas atribuibles al trabajo y otros factores relacionados con el desempeño en el puesto de trabajo. Esto nos permite aproximarnos al conocimiento vivencial que tienen respecto de su puesto de trabajo, ya que desde afuera uno no sabe qué siente el trabajador cuando está desarrollando su actividad. Así podemos ir desarrollando un mapa de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores.

**–¿Cuáles son los pasos o etapas que considera este modelo para determinar los riesgos por puesto de trabajo?**

–Partimos buscando crear un clima participativo mediante reuniones con los trabajadores, en las

Juan Mendoza, médico del Departamento de Salud Ocupacional:

## "LAS EMPRESAS ESTAN OBLIGADAS A INFORMAR SOBRE LOS RIESGOS"

M.G.

*El doctor Juan Mendoza, médico a cargo del Departamento de Salud Ocupacional de ENAMI-Ventanas, sabe de qué habla cuando explica las ventajas del modelo que están impulsando junto al sindicato. "La legislación vigente plantea el derecho a saber. **Las empresas están obligadas a informar al trabajador acerca de los riesgos a que está expuesto durante su actividad laboral. Este hecho parece muy trivial, sin embargo hay empresas que no acatan esta disposición y esta misma empresa ha sido demandada por trabajadores por no haber cumplido con esta obligación. Y mal puede uno decirle a los trabajadores a qué riesgos están expuestos si ni siquiera los ha medido a fondo**", afirmó.*

*Agregó que el trabajo que se han planteado no es de corto plazo, porque el mapeo higiénico de una empresa dura años. "La empresa podría haber empezado por su cuenta a hacer estudios higiénicos, pero en ese caso se trata de mediciones que el trabajador las ve muy ajenas a él. Podrían venir expertos a medir calor cuando el trabajador se queja porque hay muchos gases o demasiado ruido", señaló.*

*Subrayó que, además, la ventaja de que participen los trabajadores en todo el proceso es que eso permite obtener datos vivenciales que pueden ser claves a la hora de la prevención. "Muchas*

que les explicamos en qué consiste el modelo. Discutimos cómo obtener información sobre los riesgos a los que están sometidos los trabajadores y resolvimos que lo mejor era preguntarle a ellos, mediante una encuesta personal.

Con las respuestas obtenemos una información muy subjetiva, que se va volviendo más objetiva en una segunda encuesta que responden en forma consensuada grupos de trabajadores que comparten un mismo proceso productivo. La gracia de estas encuestas es que contienen preguntas "al callo" respecto de las condiciones de trabajo y las respuestas se pueden cuantificar y procesar en un computador, lo que nos permite obtener una información estadística de base.

El paso siguiente es hacer mediciones instrumentales fiables respecto de los factores indicados reiteradamente por los trabajadores, tales como presencia de gases tóxicos, calor y vibraciones, entre otros. Por ejemplo, si dicen

que hay mucho ruido en su puesto de trabajo y todos los de esa área coinciden en ello, hay que ir a medir el nivel de decibeles para determinar el riesgo. Si la medición comprueba que el nivel de ruido es alto, se buscan medidas remediales de mutuo acuerdo con la empresa y se deben hacer audiometrías a los trabajadores, para ver si hay daño. Esto lo haremos en todas las secciones, para todas las variables que sean calificadas como importantes por los trabajadores.

#### —¿Quién hace estas mediciones?

—Estamos haciendo cursos para aprender a medir diversas variables. En ellos participan grupos de trabajadores, delegados de la empresa y del sindicato. La gerencia costó la compra de excelentes aparatos para medir calor y ruido, que son fáciles de manejar y que entregan una información muy confiable. Quizá nos falta interpretar mejor los datos, pero estamos aprendiendo. Hay que recordar

Juan Mendoza, médico del Departamento de Salud Ocupacional:

## "LAS EMPRESAS ESTAN OBLIGADAS A INFORMAR SOBRE LOS RIESGOS"

*enfermedades o alteraciones del confort del trabajador son muy poco objetivables al comienzo. No es como un accidente en el que hay una lesión inmediata y visible. Por ejemplo, el desarrollo de la silicosis o de la sordera es lento y el afectado se da cuenta sólo cuando se hace una placa radiológica o en su casa tienen que rogarle que le baje el volumen al televisor. En cambio, en este modelo le vamos pidiendo al trabajador que conteste preguntas que apuntan directamente a la existencia de enfermedades o alteraciones atribuibles al propio trabajo, para detectar si hay situaciones que están afectando al trabajador y que pueden remediarse antes que causen daños", explicó.*

*El doctor Mendoza añadió que las respuestas son procesadas en un computador, asignándose valores numéricos que permiten obtener los porcentajes de posibilidad de cada variable, información que dirá donde hay altos niveles de inseguridad. Destacó el hecho de que los trabajadores están participando en todas las etapas del proceso y que la empresa está involucrada en este trabajo. "Hay que darse cuenta que la relación con los trabajadores no puede seguir manejándose en forma confrontacional. Con este modelo existe la posibilidad de poder hacer una gestión de compromiso entre sindicato y empresa, lo que se llama cooperación mutua. Y eso es beneficioso para ambas partes", concluyó.*

## TRABAJANDO EN POS DE UNA MISMA META

M.G.

*Con entusiasmo y mucho interés por que el Modelo Participativo de Salud Ocupacional sea recogido en otras empresas, dirigentes del sindicato ENAMI-Ventanas compartieron sus visiones acerca del proceso que están viviendo.*

**Luis Cabrera, tesorero:** *"Lo usual en prevención de riesgos es imponer determinados elementos al trabajador, incluso sin explicarle por qué. Con este modelo, cada trabajador va determinando los riesgos de su puesto de trabajo y por tanto sabe que debe usar ciertos elementos de protección, si es que no es posible terminar o minimizar los riesgos. En este esquema nuestros índices de accidentabilidad tendrán que bajar".*

**José Varas, director:** *Este es un tema apasionante y estamos todos recién aprendiendo, pero creo que en Chile no se quiere legislar para que se puedan fiscalizar eficientemente todos los desconroles que hay en las empresas. Se ven actitudes sumamente economicistas que no respetan toda la legislación vigente que protege a los trabajadores. Las leyes son buenas, pero si se aplicaran estaríamos todos protegidos y cosas como ésta no serían necesarias".*

**Mary Aspe, secretaria general:** *"Al principio la gente toma esto con bastante escepticismo, pero cuando entramos a conversar sobre las encuestas y a aplicarlas empiezan a creer en el modelo porque están participando. No hay nadie que se haya marginado: todos han querido participar para poder ir solucionando los problemas. Creo que un requisito fundamental para implementar este modelo es que la empresa se involucre. Quizá esto va a costar más en el área privada, que en este ámbito es más reticente que el sector estatal".*

**Juan Cataldo, director:** *"La gente por años estuvo cansada de las promesas no cumplidas y de compromisos que jamás se hacían realidad. Cuando nace el modelo, los trabajadores lo asumen y se van comprometiendo poco a poco. Es bueno destacar que las soluciones no van a ser de un día para otro. El objetivo que persigue el sindicato es de raíz, en el sentido de no hacer soluciones de parche ni que la prevención de riesgos sea sólo pasar partes, sino tener un mapa de riesgos de toda la fábrica que aborde todos los problemas de salud ocupacional y la prevención de riesgos en los puestos de trabajo".*

que esto no se hizo durante años, a si que es una utopía pensar que en cinco meses vamos a medir todo. Avanzaremos con calma, porque este es un proyecto de largo alcance.

### —¿Cuál es el objetivo que se plantean con la elaboración de este mapa de riesgos?

—A medida que vamos avanzando en este proceso en todas las áreas de la empresa, vamos precisando con mucho detalle la localización y ponderación de los riesgos laborales y condiciones de trabajo que existen en cada puesto. Con esto estamos conjugando tres factores:

hombre, máquina y medio ambiente. Normalmente cuesta mucho lograr que se consideren estas tres variables simultáneamente, incluso la ley de jubilación anticipada por trabajos pesados recién aprobada no considera al medio ambiente.

El mapa de riesgos permite un trabajo de largo alcance. Nos servirá como diagnóstico para planificar cómo mejorar las condiciones de trabajo y minimizar los riesgos, buscando soluciones de común acuerdo para atacar la raíz de los problemas y no sólo sus consecuencias visibles. Eso es, finalmente, lo que persigue este modelo: prevenir y buscar soluciones a los problemas que existen.

## SINTESIS DE PRENSA



- Entre 8 mil y 10 mil personas participaron en el acto oficial con que la CUT conmemoró el Día del Trabajo, el que se desarrolló con total normalidad. En la oportunidad, el presidente de la multisindical, Roberto Alarcón, demandó la fijación de un salario mínimo de \$105 mil. En tanto, el Presidente Frei llamó a desterrar la confrontación laboral y el cardenal Carlos Oviedo pidió superar antagonismos políticos y personales.
- Alrededor de 7 mil mineros de la División Chuquicamata de CODELCO iniciaron una huelga legal, tras rechazar la última oferta de la empresa. La paralización implica pérdidas diarias estimadas en 3,6 millones de dólares.
- En su discurso durante el Congreso del Partido Socialista, el Presidente Eduardo Frei calificó de graves los hechos acaecidos en la CUT y subrayó que la Concertación no es viable sin un entendimiento a largo plazo entre la DC y el PS.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que la tasa de desempleo del primer trimestre de este año llegó al 6,6%, de acuerdo a la nueva metodología de encuesta que está usando el Servicio. La cifra no es comparable con el 4,5% registrado en la antigua encuesta porque el INE aún no resuelve como empalmar los datos antiguos con los nuevos.
- El Gobierno fijó en 65.500 pesos el monto del salario mínimo que, de cumplirse la meta inflacionaria esperada para el año, significaría un incremento real del 4,7%. El proyecto de ley relativo al tema, que se enviará con trámite de discusión inmediata a la Cámara de Diputados, fue elaborado por un comité interministerial y no a nivel tripartito.
- La Democracia Cristiana se reincorporó a la CUT tras una extensa controversia que se arrastraba desde el 19 de abril, cuando el dirigente socialista Roberto Alarcón fue elegido presidente de la multisindical gracias al apoyo del PC. Cuatro consejeros DC se integraron al Comité Ejecutivo de la CUT pero María Rozas, quien se postuló a la presidencia por esa colectividad política, prefirió automarginarse de esta instancia, manteniendo un cargo de consejera.
- Cerca de 550 mil jubilados que reciben pensiones mínimas y asistenciales comenzaron a cobrar un bono de invierno ascendente a 20 mil pesos, luego que el Gobierno promulgara la Ley N° 9.454. El beneficio implica un desembolso para el Estado estimado en 11 mil millones de pesos.
- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, reafirmó que el Gobierno mantiene el 30 de junio como plazo para enviar a trámite legislativo el proyecto que crea un sistema de protección al trabajador cesante, conocido como seguro de desempleo.
- La posibilidad de estudiar modificaciones a la forma en que fija anualmente el monto del salario mínimo anunció el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate. La autoridad se refirió al tema al término de su primera reunión con la nueva mesa directiva de la CUT, encuentro que puso fin a más de 7 meses de distanciamiento entre el Gobierno y los sindicalistas.

<p><b>12</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tras 10 días de huelga, los trabajadores de Chuquicamata reanudaron sus labores tras llegar a acuerdo con la empresa respecto a un reajuste del 3%, mejoramiento de los incentivos a la productividad, bono de término de conflicto de un millón 510 mil pesos, préstamos opcionales sin intereses y el compromiso de construir un hospital en Calama.</li> </ul>
<p><b>14</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Senado despachó el proyecto de ley que fija en \$65.500 el monto del salario mínimo para el período 1996-1997 y reajusta en un 12% las asignaciones familiares y el subsidio único familiar. El texto, que debe entrar en vigor el 1º de junio, quedó listo para ser promulgado por el Presidente de la República.</li> </ul>
<p><b>15</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un nuevo encuentro del Foro de Desarrollo Productivo se efectuará en Reñaca entre el 27 y el 29 de junio y contará con la participación de los trabajadores, según se anunció al término de una reunión del consejo ejecutivo de ese organismo, en la que participaron ministros de Estado, dirigentes de la Confederación de la Producción y el Comercio y de la CUT.</li> </ul>
<p><b>18</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ENACAR despidió a 97 mineros del yacimiento Lota por reiteradas faltas a sus obligaciones laborales. Los dirigentes sindicales anunciaron que realizarán movilizaciones para exigir el reintegro.</li> </ul>
<p><b>22</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mineros de la ENACAR iniciaron una ocupación de las instalaciones del yacimiento en Lota, en una nueva acción que busca presionar al directorio de la empresa para que anule 97 despidos. Dos días antes, un grupo de mineros se tomó la sede del municipio local y 20 trabajadores exonerados iniciaron una huelga de hambre indefinida. El Gobierno anunció que no intervendrá en el conflicto y el presidente del directorio de ENACAR, Luciano Valle, afirmó que no habrá "vuelta atrás" en los despidos.</li> </ul>
<p><b>22</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Josefina Bilbao, anunció que el Gobierno estudia crear un sistema nacional de guarderías infantiles para facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral, al estimarse que las actuales fórmulas para el cuidado de los hijos no están funcionando adecuadamente.</li> </ul>
<p><b>29</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una contrapropuesta para el seguro de desempleo entregó la Confederación de la Producción y el Comercio al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate. El presidente de la CPC, José Antonio Guzmán, sostuvo que la iniciativa del Gobierno va en la dirección correcta.</li> </ul>
<p><b>30</b> MAYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un paro total de actividades vivió la ciudad de Lota, cuyos 50 mil habitantes solidarizaron así con las demandas de los mineros despedidos. El Gobierno anunció la creación de un comité interministerial de alto nivel para tratar caso a caso la situación de los 97 exonerados.</li> </ul>

Primer Encuentro Nacional de Jefaturas:

## REFLEXIONANDO SOBRE LA MODERNIZACION

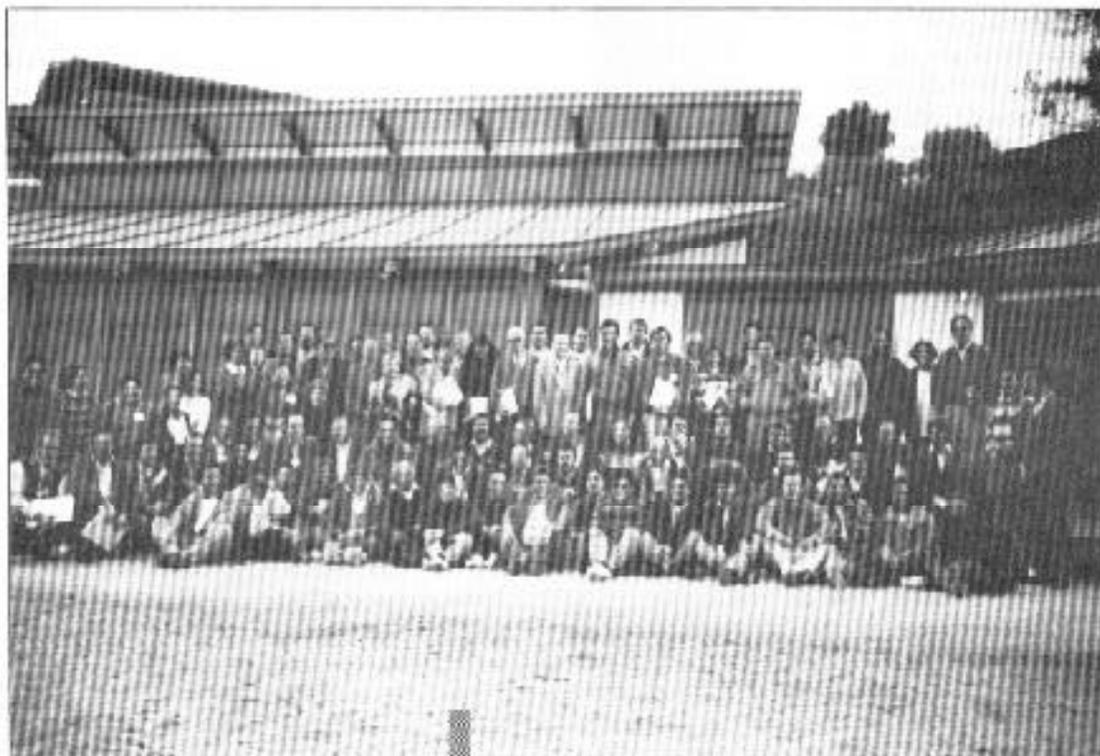
**Con la reafirmación de la creciente importancia del rol social y de la firme voluntad modernizadora del Servicio concluyó el Primer Encuentro Nacional de Jefaturas de la Dirección del Trabajo, realizado en Punta de Tralca entre el 26 y el 28 de abril último. El evento reunió, por primera vez en nuestros 70 años de historia, a jefaturas de todos los puntos del país**

**Verónica Gómez**

Periodista, U. de Chile  
Of. Comunicación y Difusión

El tema central del Encuentro fue, sin duda, la necesidad de adecuar el accionar de la Dirección del Trabajo –tanto en materia de recursos materiales como de procedimientos– a una sociedad que experimenta un acelerado proceso de cambio. Esta idea, que

subyace a todas las iniciativas orientadas a la modernización del Estado, es especialmente importante en el caso de un servicio público fiscalizador; más aún, cuando esa fiscalización se refiere a un área tan sensible a la evolución social como lo es el trabajo.



*El Primer Encuentro Nacional reunió a más de cien Jefaturas de todo Chile, incluidos los puntos más recónditos del país.*

De allí que un primer objetivo de este evento fuera reunir a todas las Jefaturas del país, comenzando por la Directora, María Ester Feres; el Subdirector, Sergio Mejía, Jefes de Departamento de la Dirección Nacional y Jefes de Inspecciones Provinciales y Comunes de todo Chile, para permitir un diálogo amplio y directo al interior del Servicio y también entre sus funcionarios y los representantes de los Ministerios del Trabajo y Secretaría General de Gobierno que participaron en la jornada. Por la cartera de Trabajo asistió su Subsecretario, Guillermo Pérez, quien se refirió a los nuevos desafíos en las relaciones laborales; en tanto Mario Marcel, Subdirector de Racionalización y Función Pública del Ministerio de Hacienda, dio a conocer los lineamientos del Gobierno en materia de modernización del Estado, especialmente en lo concerniente a los funcionarios públicos (ver recuadros).

Un segundo objetivo, no menos importante, fue el de informar acerca del avance de los cambios implementados en la Dirección del Trabajo como parte del esfuerzo modernizador: incorporación de tecnología en los procesos administrativos y de fiscalización, definición de un perfil del fiscalizador y la clara diferenciación de las funciones de gestión de las operativas. Y también, se trataba de obtener retroalimentación por

parte de los funcionarios y un diagnóstico de la realidad del Servicio en cada una de las comunas y provincias allí presentes.

En ese marco, durante el Encuentro fueron presentadas las nuevas áreas Operativa y de Gestión, orientadas a descentralizar algunos niveles de gestión, permitiendo una mejor planificación del trabajo a nivel regional. Ello por la vía de otorgar más autonomía a las Direcciones Regionales del Trabajo, separándolas de las Inspecciones Provinciales, proceso que se inició en 1995 y que culminará este año. En las primeras, donde se radicarán las labores administrativas y de planificación, se han incorporado tres coordinadores: Operativo, Jurídico y de Gestión, encargados de asesorar al Director Regional en cada una de estas materias. Mientras, las Inspecciones deberán hacerse cargo de las tareas cotidianas, incluida la atención de público.

#### ACENTUAR EL ROL DE FISCALIZADOR

En el proceso de descentralización también tiene un papel importante la informatización de varios de los procedimientos del Servicio; entre ellos, los de fiscalización. Ello no sólo permitirá aumentar nuestra capacidad de cobertura y dis-

### Guillermo Pérez, Subsecretario del Trabajo: Nuevos Desafíos Laborales

*Las actividades de este Primer Encuentro se iniciaron con la exposición del Subsecretario del Trabajo Guillermo Pérez, quien se refirió a los acelerados cambios que el mundo laboral ha experimentado durante los últimos años como consecuencia de la tecnologización y globalización de las economías, los cuales plantean nuevos retos a nuestra Institución. Como ejemplo, el personero planteó la creciente demanda por una mayor flexibilidad laboral, "que exige de la Dirección del Trabajo una fiscalización de interpretación", según señaló. Guillermo Pérez también afirmó que: "Este Servicio cuenta con un potencial humano y técnico competente para enfrentar los grandes desafíos presentes y futuros. El proyecto de ley que actualmente se tramita en el Congreso Nacional, por el que se refuerzan y amplían las facultades de la Dirección del Trabajo, busca dotar a ésta de instrumentos que le permitan ejercer a cabalidad su tarea. No existe posibilidad de crecimiento con equidad si un órgano vital del Estado como el que ustedes representan no puede asumir la labor de detectar y sancionar las infracciones a los derechos laborales, porque ello trunca desde el principio las posibilidades de compartir en conjunto los beneficios del crecimiento".*

minuir los tiempos de respuesta, ya que liberará a los funcionarios de una parte importante de su carga administrativa, sino que posibilitará recibir de manera oportuna la información de regiones, incorporándola así a la planificación nacional. En este sentido, Flavio Cortés A., Jefe del Departamento de Proyectos y Desarrollo Organizacional a la fecha del Encuentro, señaló que se espera que en un futuro cercano todas

las Inspecciones del país estén conectadas en línea, de modo que los antecedentes ingresados al sistema en cualquier punto de Chile puedan ser conocidos casi al instante por las demás Inspecciones. Esto no afectará la confidencialidad de la información, ya que la plataforma computacional contará con niveles de acceso controlados por claves secretas, que impedirán el ingreso de personas no autorizadas al sistema.



*El trabajo de talleres fue una de las actividades más importantes del Encuentro.*

*Las Asociaciones de Funcionarios también tuvieron su espacio durante el evento. En la foto, dirigentes de ANFUNTCH y de la Asociación de Profesionales Universitarios exponen sus planteamientos.*



Mario Marcel, Subdirector de Racionalización y Función Pública.

### **Compromisos con el Sector Público**

*Mario Marcel, Subdirector de Racionalización y Función Pública del Ministerio de Hacienda, reiteró en Punta de Tralca los compromisos que el Gobierno ha asumido con los funcionarios públicos en el contexto de una sociedad que exige del Estado una eficiencia y eficacia cada vez mayores. Entre ellos, el mejoramiento de las remuneraciones del sector, las cuales han crecido, en promedio, a una tasa del 7% anual —casi el doble de lo registrado por el conjunto de la economía—, incremento que se combinaría con un sistema de promociones e incentivos ligados al desempeño. Marcel recalcó también la necesidad de reforzar la capacitación, ítem al cual el Gobierno espera destinar un monto equivalente al 1% de la planilla de remuneraciones (hoy, esa cifra bordea el 0,7%) y de perfeccionar el sistema de calificaciones, promoviendo la creación de reglamentos propios al interior de cada servicio público, de manera que éstos reflejen la realidad institucional. En ambos ámbitos se han propuesto mecanismos que permitan la participación de los funcionarios, mediante el trabajo conjunto con las autoridades.*

*En la oportunidad, Marcel también se refirió a la necesidad de contar con indicadores cualitativos y cuantitativos, que hagan posible medir el impacto social de nuestra gestión .*

Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo:  
**Necesidad de Cambio**

*“Nuestra Misión no es sólo lo que figura en un papel: es lo que el país nos está exigiendo”, aseguró Sergio Mejía, Subdirector del Trabajo, refiriéndose a la necesidad de incorporar nuevos elementos en la acción del Servicio que –sin alterar los principios e ideas básicas en que se sustenta– le permitan dar una adecuada respuesta a los requerimientos de una sociedad en constante evolución. “No existen, o al menos no sobreviven, las instituciones estáticas en el tiempo. La sociedad y el rol de los actores sociales dentro de ella ha cambiado, lo cual exige nuevas respuestas del Estado. Nosotros somos parte de ese Estado, por lo tanto, el país también exige nuevas respuestas nuestras”, puntualizó.*

*Sergio Mejía recalcó la importancia de aportar al establecimiento de un “nuevo trato” en las relaciones laborales, en el cual se generen espacios de cooperación entre trabajadores y empleadores para que ambos puedan compartir los frutos del crecimiento. Lo anterior, aseveró, requiere del Estado un papel tutelar, pero no paternalista, que reconozca la autonomía de los actores sociales, y que se ajuste a las nuevas realidades laborales. “Muchas disposiciones se violan porque le han quedado estrechas al cuerpo social que las necesita. Nuestra tarea es, entonces, hacer cumplir la ley sin olvidar que actuamos dentro de una realidad que nos hace exigencias concretas”, concluyó.*

El uso de esta tecnología hará posible acentuar la importancia de la visita del fiscalizador a terreno, según afirmó Yerko Ljubetic G., Jefe del Departamento de Fiscalización, ya que los nuevos procedimientos en esta materia contemplan el establecimiento de una relación directa entre

infracciones a la normativa laboral y las sanciones correspondientes, las cuales podrán ser aplicadas por el propio fiscalizador. Además, de aprobarse el proyecto de ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo –en lo cual las autoridades manifestaron su plena confianza– el rango de aspectos a fiscalizar incluirá seguridad e higiene laboral y prácticas desleales y antisindicales, con más atribuciones que las que actualmente posee.



El conocimiento y resolución de estas últimas seguirá radicado en el poder judicial, pero haciendo obligatorio el informe de nuestro Servicio, el cual será determinante en la decisión final.

**FORTALEZAS Y DEBILIDADES**

Como señaláramos, uno de los objetivos de Primer Encuentro Nacional de Jefaturas era el ob-

María Ester Feres,  
Directora del Trabajo:  
**Modernización Participativa**

*En la intervención con la que clausuró el evento, María Ester Feres expresó su confianza en la pronta aprobación del proyecto de ley que amplía las facultades fiscalizadoras de nuestro Servicio, incluyendo el ámbito de la seguridad laboral y las prácticas antisindicales. "Este es un gran avance, que nos permitirá actuar en la dimensión de los derechos colectivos, hoy debilitados por el rápido cambio de las estructuras económicas", señaló.*

*La autoridad también manifestó su satisfacción por la voluntad de participar activamente en el proceso de modernización demostrada por todos los asistentes: "Ello no es sólo legítimo, sino también necesario, porque el mayor activo de una institución son sus funcionarios, sus conocimientos y experiencia", recalcó, agregando que, por ello, los recursos materiales y las condiciones de trabajo del personal son temas prioritarios para la actual administración. "Desde la Dirección Nacional vamos a intentar que el presupuesto que se está elaborando para 1997 contenga los dineros suficientes para lograr una mejoría sustancial en las oficinas, muebles y vehículos", aseguró.*

*La Directora del Trabajo también afirmó que según un estudio realizado por encargo del Ministerio de Justicia en las comunas más pobres del país, la Dirección del Trabajo es percibida como una de las instituciones públicas que más facilitan el acceso a la Justicia, lo cual refleja el importante rol social de la Institución.*

tener un diagnóstico de la realidad del Servicio en todo Chile, que sirviera de base para orientar futuras iniciativas. Y para lograrlo, se desarrolló un activo trabajo de talleres donde los participantes, divididos al azar en siete grupos, plantearon lo que para ellos constituían las mayores fortalezas y debilidades de nuestra Institución. Ese trabajo consumió gran parte de la jornada del sábado 27: la discusión comenzó cerca de las tres de la tarde y las conclusiones se presentaron al anochecer en Plenario.

Hubo consenso en que los propios funcionarios constituían una de las principales fortalezas de la Institución, por su compromiso con el rol social que les toca cumplir y por los conocimientos y experiencia acumulados. Lo anterior redundó en que el Servicio tenga gran credibilidad entre sus usuarios, y que sea visto por la sociedad como un interlocutor válido al momento de dirimir cuestiones laborales.

Sin embargo, el trabajo de talleres concluyó que ese gran capital que posee el Servicio —su gente— se ve afectado, muchas veces, por la carencia de recursos materiales suficientes. La infraestructura fue una de las grandes preocupaciones expresadas por los asistentes, especialmente por los de regiones. También se planteó que era indispensable reconocer las particularidades propias de cada zona al momento de planificar o evaluar actividades y establecer indicadores de gestión; por otro lado, se expresó la falta de una política clara de asignación de recursos. En materia de personal, la capacitación y el sistema de calificaciones fueron considerados inadecuados.

Con todo, ese mismo trabajo de talleres —modalidad en la cual también se debatió acerca de los desafíos que la sociedad actual presenta al Servicio— dejó de manifiesto que los funcionarios de la Dirección del Trabajo, lejos de oponerse a la modernización, quieren ser partícipes del proceso, aportar a él, porque saben que es el único camino para poder seguir dando respuesta a los requerimientos que diariamente les hacen trabajadores y empleadores.

# MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

## Subsecretaría de Previsión Social

Ley N° 19.454 (1)

### **INTRODUCE MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.020 SOBRE SUBSIDIO FAMILIAR; CONCEDE REAJUSTE, BONIFICACION Y AGUINALDOS A PENSIONADOS QUE SEÑALA Y MODIFICA NORMAS QUE INDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL**

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.020;

1. En el artículo 1º, agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Los causantes inválidos, en los términos establecidos en el régimen de prestaciones familiares tendrán derecho a que el subsidio que les corresponda sea aumentado al duplo, entendiéndose que, para los efectos de su otorgamiento, equivale a dos subsidios familiares".

2. En el artículo 2º:

a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

"Artículo 2º.- Serán causantes del subsidio familiar los menores hasta los 18 años de edad y los inválidos de cualquier edad, que vivan a expensas del beneficiario, que participen, cuando proceda, en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil y que no disfruten de una renta igual o superior al monto del subsidio, cualquiera que sea su origen o procedencia".

b) Reemplázase el inciso cuarto por el siguiente:

"Respecto de los menores de más de seis años de edad, para tener derecho al subsidio, deberá acreditarse, además, que se encuentra cursando estudios regulares, en los niveles de enseñanza básica, media o superior u otros equivalentes, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, a menos que se acredite que se encuentra en algunas de las situaciones de excepción que contempla el Decreto con Fuerza de Ley N° 5.291, de 1930, del Ministerio de Educación, o que fuere inválido en los términos previstos en el régimen de prestaciones familiares".

3. Agrégase, en el inciso primero del artículo 3º, después de la expresión "el menor", las dos veces que aparece, las palabras "o el inválido".

---

(1) Publicada en el Diario Oficial del 08.05.96.

4. Reemplázase el inciso segundo del artículo 5º por el siguiente:

"Este beneficio durará tres años".

5. En el artículo 9º:

- a) El inciso primero, sustitúyese la frase inicial: "El derecho al subsidio", por "Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5º, el derecho al subsidio".
- b) En el inciso primero, suprímese la frase final "salvo el caso previsto en el inciso segundo del artículo 5º." y sustitúyese la coma (,) que la precede por un punto(.).
- c) Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"Si se extinguiere por cumplimiento de los 18 años de edad, el beneficio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumpla dicha edad, siempre que se encuentre vigente el plazo de tres años de duración del subsidio.".

**Artículo 2º.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del año 1996, mediante uno o más decretos expedidos por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán llevar, además, las firmas de los Ministerios de Hacienda y del Interior, autorice conceder, durante ese año, hasta un total de 140.000 nuevos subsidios familiares a personas de escasos recursos de aquellos que se han establecido en conformidad a las Leyes N°s. 18.020 y 18.611. En el o en los decretos mencionados, se fijará el número máximo de beneficios adicionales asignados a cada región.

En la concesión de los nuevos subsidios a que se refiere este artículo, regirán las modalidades establecidas por las leyes citadas en el inciso anterior, en lo que fuere pertinente. Para tales efectos, los intendentes, dentro de 15 días contados desde la total tramitación del o de los decretos respectivos, mediante resolución, distribuirán dentro de su región, el número de nuevos subsidios a conceder en virtud de este artículo.

**Artículo 3º.-** Concédese, a contar del 1º del mes siguiente al de la publicación de esta ley, un reajuste extraordinario del 5% a las pensiones mínimas de la Ley N° 15.386, que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que se refiere el Decreto Ley N° 3.360, de 1980.

El reajuste a que se refiere este artículo se aplicará sin perjuicio de los reajustes automáticos que procede de acuerdo con el artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448 y con el artículo 2º del Decreto Ley N° 2.547, ambos de 1979.

**Artículo 4º.-** Concédese, por una sola vez en el año 1996, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 o del artículo 39 de la Ley N° 10.662, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 20.000, que se pagará en el mes de mayo del referido año, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad.

El bono a que se refiere el inciso anterior será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho al bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia.

**Artículo 5º.-** Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto de 1996, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 1996, de \$ 6.800, el que se incrementará en \$ 3.500 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987.

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

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

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes, al 31 de agosto de 1996, tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, y, en el caso de que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 11 de la Ley N° 19.429, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

Los aguinaldo a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente el aguinaldo o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 6º.-** El Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 pagarán las pensiones, excluidas las de sobrevivencia, hasta el último día del mes del fallecimiento del titular.

Las pensiones de sobrevivencia causadas en los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y aquellas de la Ley N° 16.744, se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del deceso del causante.

**Artículo 7º.-** En los regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional, tendrán derecho a la respectiva pensión de orfandad los hijos menores de 18 años de edad y los de dicha edad o mayores y menores de 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior, y los hijos inválidos de cualquier edad. Ello, sin perjuicio de dar cumplimiento a los demás requisitos legales propios de cada régimen.

Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su vigencia las normas de los citados regímenes de pensiones que establezcan límites de edad superiores a los indicados para que los hijos accedan a pensión de orfandad o que no contemplen límites al efecto, como asimismo, las relativas a los demás beneficiarios de pensión de orfandad.

**Artículo 8º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 16.744:

1. En el inciso cuarto del artículo 16, sustitúyese la oración final "la que resolverá previo informe del Servicio de Salud correspondiente" por la siguiente: "la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe del Servicio de Salud correspondiente".
2. En el inciso primero del artículo 26, intercálase, a continuación de la palabra "pensiones" y antes de la coma(,), lo siguiente: "e indemnizaciones".
3. En el inciso primero del artículo 30, reemplázanse los guarismos "8 y 22" por "8, 10, 11, 17, 19 y 22".
4. En el artículo 47, sustitúyese la expresión numérica "23" por "24".

**Artículo 9º.-** Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 30 de la Ley N° 11.764, la expresión "un año" por "dos años".

**Artículo 10.-** Los aguinaldos que concede esta ley, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco, y respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

**Artículo 11.-** Concédese, por una sola vez, a los beneficiarios de las pensiones a que se refiere el artículo 3º, que tenían 70 o más años de edad al 1º de enero de 1996 y cuyas pensiones se encuentren vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, un bono de cargo fiscal equivalente a un 5% de las pensiones que se hubieren devengado entre el 1º de enero de 1996 y el último día del mes de publicación de esta ley.

El bono a que se refiere el inciso anterior será imponible en los mismos términos que la pensión que sirve de base para su cálculo.

**Artículo 12.-** El mayor gasto fiscal que demande la aplicación de esta ley durante 1996 se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida presupuestaria Tesoro Público. Para los pagos que correspondan, se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a este ítem.

## ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1º.-** Los subsidios familiares otorgados en conformidad con la Ley N° 18.611, cuyos causantes cumplan 15 años de edad dentro del período de tres años de duración establecido en el artículo 4º de la citada ley, mantendrán su vigencia hasta el término de dicho período siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2º de la Ley N° 18.020. Igual derecho tendrán quienes hubieran cumplido 15 años de edad durante este año pero con anterioridad a la publicación de esta ley.

**Artículo 2º.-** Quienes, a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, no fueren titulares de pensión de orfandad por exceder las edades máximas establecidas en los respectivos regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional o en el de la Ley N° 16.744, y dieren cumplimiento a los nuevos requisitos de edad previstos en el artículo 7º o en la modificación contenida en el N° 4 del artículo 8º de esta ley, tendrán derecho a solicitar el beneficio, siempre que reúnan las demás exigencias legales.

En todo caso, la pensión sólo se devengará a partir de la entrada en vigencia de esta ley."

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

Santiago, 30 de abril de 1996.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

## Subsecretaría del Trabajo

Ley N° 19.457 (1)

### **REAJUSTA INGRESO MINIMO MENSUAL, ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL Y SUBSIDIO FAMILIAR**

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Elévase, a contar del 1º de junio de 1996, de \$ 58.900 a \$ 65.500 el monto del ingreso mínimo mensual.

Elévase, a contar del 1º de junio de 1996, de \$ 50.689 a \$ 56.370, el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años de edad y para los trabajadores mayores de 65 años de edad.

Elévase a contar del 1º de junio de 1996, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 43.804 a \$ 48.710.

**Artículo 2º.-** Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplicará para el cálculo de las remuneraciones de los profesionales funcionarios a que se refiere el artículo 7º de la Ley N° 15.076, modificado por el artículo 8º de la Ley N° 18.018.

**Artículo 3º.-** Reemplázase, a contar del 1º de julio de 1996, el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1º.- A contar del 1º de julio de 1996, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- a) De \$ 2.500 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 167.000;
- b) De \$ 880 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 167.000 y no exceda los \$ 348.000, y

---

(1) Publicada en el Diario Oficial del 25.05.96.

- c) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 348.000, no tendrán derecho a las asignaciones familiares aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan."

**Artículo 4º.-** Fijase en \$ 2.500 a contar del 1º de julio de 1996, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley N° 18.020.

**Artículo 5º.-** El mayor gasto fiscal que represente, durante el año 1996, la aplicación de esta ley, se financiará con transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida Tesoro Público del Presupuesto vigente."

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

Santiago, 16 de mayo de 1996.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

# DERECHOS PREVISIONALES

## Departamento Jurídico

### P.1.- ¿Qué son las imposiciones?

R.1.- *Las imposiciones o cotizaciones previsionales* son aquella parte de la remuneración que el trabajador debe destinar para fines previsionales tales como el financiamiento de pensiones de vejez, invalidez o muerte, y para salud, las que deben ser depositadas en el organismo respectivo como Administradoras de Fondos de Pensiones, Instituto de Normalización Previsional, o Instituciones de Salud Previsional, etc.

### P.2.- ¿Quién debe hacer el integro de la cotización?

R.2.- La ley impone al empleador la obligación de descontar de la remuneración las cotizaciones previsionales y *declararlas y pagarlas* ante el organismo previsional al que esté afiliado el trabajador, en los plazos y con las formalidades que la ley exige.

### P.3.- ¿Qué tipo de cotizaciones previsionales existen?

R.3.- Las principales cotizaciones previsionales son:

- para pensiones por vejez, invalidez o sobrevivencia, la cotización no puede ser inferior al 10% de la remuneración del cotizante que esté afiliado a una A.F.P.

Si está afiliado al I.N.P., esta cotización, que es de un monto mayor, dependerá en su tasa, si el trabajador está regido por la legislación previsional obrera o del empleado particular.

- seguro de salud que corresponde a una cotización mínima de un 7% de la remuneración del cotizante que se integra en FONASA o en la ISAPRE a la que esté afiliado el cotizante. En este último caso, la ley permite cotizaciones superiores según el plan al cual esté afecto el trabajador.
- seguro de accidente del trabajo, que corresponde a un mínimo del 0,90% de la remuneración del trabajador, que debe pagar el empleador en el I.N.P. o en la Mutual en la cual esté adherido este último. Esta cotización se realiza con cotizaciones adicionales según el riesgo de la empresa.
- fondo de indemnización de trabajador de casa particular: es el aporte que el empleador debe pagar correspondiente al 4,11% de la remuneración del trabajador en la A.F.P. a la que esté afiliado el dependiente o deba afiliarse para estos efectos.

**P.4.- ¿Qué puede hacer el trabajador cuyo empleador no cumple con su obligación de declarar y pagar las cotizaciones previsionales?**

R.4.- Si el empleador no ha cumplido o ha dejado de cumplir con la obligación de declarar y pagar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, éstos deben estampar la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, tengan o no contrato escriturado, a fin de que se exija el oportuno e íntegro cumplimiento de la declaración y pago de las cotizaciones y aplicar la sanción que corresponda, e iniciarse la cobranza judicial que procede por los organismos previsionales acreedores.

Es recomendable que los trabajadores consulten regularmente en los organismos previsionales a los que están afiliados, si el empleador ha declarado y pagado oportunamente las cotizaciones respectivas.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### **INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEGALIDAD DE CLAUSULA.**

**2.540/103, 02.05.96.**

**Se pronuncia sobre la legalidad del procedimiento utilizado por CODELCO Chile, División El Salvador, para calcular la indemnización por años de servicio prevista en la cláusula 3.8 del contrato colectivo vigente, respecto de los trabajadores Roles B y C de dicha División. Déjese sin efecto el Ord. N° 421, de 1º.03.94, del Sr. Director Regional del Trabajo de Atacama, en todo lo que sea contrario a lo expuesto en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 163 y 172. Código Civil, artículo 1560.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.211/71, de 18.07.89 y 8.393/ 292, de 23.12.91.

Mediante presentación de Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Salvador, se ha solicitado reconsideración del Ord. N° 421 del Sr. Director Regional del Trabajo, II Región, citado en el Ant. 3) fundada en que a través de éste se declara carente de fundamento legal y convencional la aplicación de un factor 25 por parte de la recurrente para determinar el valor mensual del promedio de los bonos reseñados en la cláusula 3.8. letras b) y c) del Contrato Colectivo 1993-1996 suscrito entre la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Salvador y los diversos Sindicatos de trabajadores Roles B y C de esa División.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El citado Contrato Colectivo, en su cláusula 3.8 Indemnización por años de servicios, señala lo siguiente:

"3.8.1. *Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización por años de servicios al término de su contrato de trabajo. Esta indemnización será de un mes de remuneraciones por cada año de servicios continuos en la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO Chile. La fracción superior a seis meses se computará como año completo después del primer año.*

"3.8.2. *Cálculo del beneficio:*

*Servirán de base para el cálculo de este beneficio las siguientes remuneraciones:*

- a) *El último sueldo base mensual percibido por el trabajador, reajustado conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último reajuste aplicado y el mes anterior a la fecha de término de su contrato de trabajo.*

- b) *El promedio de los últimos noventa (90) días anteriores efectivamente trabajados correspondiente al incentivo de producción, bonos y tratos, contados retrospectivamente a contar del último día del mes anterior a aquél en que se haga efectivo el finiquito;*
- c) *El 100% del promedio del sobretiempo ganado en los últimos noventa días anteriores efectivamente trabajados, contados retrospectivamente a contar del último día del mes anterior a aquél en que se haga efectivo el finiquito;*
- d) *Los trienios devengados en el último mes;*
- e) *La asignación de título cuando corresponda;*
- f) *La asignación especial de profesores básicos normalistas y técnicos universitarios de cuatro (4) o más semestres, cuando corresponda; y,*
- g) *Asignación de Caja, cuando corresponda".*

Frente a la estipulación en análisis es necesario hacer presente previamente, que el Código del Trabajo sólo ha concedido y regulado la indemnización por años de servicio en el evento que el contrato termine por desahucio o necesidades de la empresa, quedando entregado a la voluntad de las partes el otorgamiento de una indemnización por causas diversas a las señaladas, como asimismo, las condiciones de dicho beneficio.

De esta forma, para determinar si se ajusta a derecho la aplicación que CODELCO - Chile, División El Salvador ha hecho de la cláusula transcrita, es necesario distinguir previamente entre:

- a) La indemnización que se pague por término de contrato por causa que no sea desahucio o necesidades de la empresa, y
- b) La indemnización que se pague cuando la relación laboral termine por desahucio o necesidades de la empresa.

Así, en el primer caso, esto es, tratándose de una indemnización que se pague para el caso de término de contrato por causales diversas a las de desahucio o necesidades de la empresa, preciso es convenir que la cláusula transcrita resulta ajustada a derecho, toda vez que a su respecto las partes han sido libres para pactar el monto y las modalidades de la indemnización.

No obstante lo anterior, se ha planteado la duda acerca de si ha sido procedente que para efectos de calcular el promedio a que se refieren las letras b) y c) del punto 3.8.2. de la citada cláusula, la empresa haya utilizado durante tres años un factor 25, referido a 25 días hábiles, y no al mes a que alude la estipulación, el que se encuentra establecido en un procedimiento interno de cálculo para la liquidación y pago de indemnización por años de servicio de CODELCO - Chile, que no forma parte integrante expresa del Contrato Colectivo vigente entre esa empresa y los Sindicatos de Trabajadores Roles B y C de la División El Salvador.

Esta circunstancia, nos lleva a buscar entre las normas de interpretación de contratos establecidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el mecanismo que permita determinar si la utilización de ese factor 25, resulta acorde al verdadero sentido y alcance de tal estipulación. Ahora bien, de los antecedentes de hecho expuestos en el párrafo que antecede en orden a que la moda-

lidad en estudio ha sido empleada desde hace tres años por la empresa, es posible estimar que resulta aplicable a este caso la regla que se consigna en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, la que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser también interpretadas por "la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

Conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los cobratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Como consecuencia de lo anterior, en la especie, es dable concluir que la aplicación por CODELCO - Chile, durante tres años de un factor 25, al efectuar el cálculo del promedio a que se refieren las letras B y C de la cláusula 3.8.2. del Contrato Colectivo suscrito con los Sindicatos de Trabajadores Roles B y C de la División El Salvador, ha pasado a constituir una regla de la conducta que se ha incorporado al instrumento colectivo, fijando el contenido definitivo de la citada cláusula, en lo que respecta a la base de cálculo de los promedios de las remuneraciones variables de aquellas indemnizaciones que se pagan por término de contrato por causas diversas a las de desahucio o necesidades de la empresa, encontrándose, por tanto, tal procedimiento ajustado a derecho.

En lo que respecta a lo signado en la letra b) de nuestro análisis, esto es, a la indemnización que se pague cuando la relación laboral termina por desahucio o necesidades de la empresa, cabe recordar, en primer término, que el artículo 172 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º dispone:

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

*Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario".*

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

De igual forma, el inciso segundo del precepto legal transcrito, establece que el promedio de lo percibido en los últimos tres meses calendarios, servirá de base para el cálculo de la indemnización por años de servicio tratándose de remuneraciones variables.

A la luz de la norma prevista, la citada cláusula 3.8.2., Calculo de Beneficio, que en sus letras b) y c), establece en 90 días anteriores efectivamente trabajados el lapso que servirá de base para calcular el promedio en comento, difiere de lo establecido en el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado, que fija en tres meses calendario el tiempo que se tomará en consideración para tales efectos.

En efecto, como lo ha señalado esta Dirección, pudiendo citarse al respecto el Dictamen N°8.393/292 de 23.12.91, el mes calendario, que es definido por la Real Academia de la Lengua Española como "cada una de las doce partes en que se divide el año", es un mes con denominación específica, y, por ende, contará con 28, 29, 30 ó 31 días, pudiendo representar, por entonces, más de los 90 días que señala la cláusula en comento, lo que lleva a la necesaria conclusión que ésta, en este aspecto, tampoco se ajusta a derecho.

Por último, y en relación al empleo por CODELCO Chile, de un factor 25, referido a 25 días hábiles de trabajo, para efectuar el cálculo de la indemnización convenido, en el evento que el contrato termine por desahucio o necesidades de la empresa, cabe señalar que el artículo 163 del Código del Trabajo en sus incisos 1º y 2º dispone:

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

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

Del precepto transcrito se colige que en caso de terminación del contrato por aplicación del artículo 161 del Código, esto es fundado en necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio según corresponda, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio de a lo menos treinta días de la última remuneración por cada año y fracción superior a seis meses si el contrato hubiere estado vigente un año o más, en términos tales que ninguna norma de carácter convencional podrá representar para el dependiente una suma inferior a la señalada.

De esta forma, el tenor literal de la ley es claro al establecer en treinta días de remuneración el monto mínimo que corresponde al trabajador por concepto de indemnización legal por años de servicio, de lo que se concluye que el procedimiento de cálculo que utiliza la empresa al incorporar el referido factor 25 tampoco se ajusta a derecho, toda vez que al multiplicar el promedio diario de las remuneraciones variables por 25 está pagando solamente 25 días de indemnización por este concepto y no 30 días como lo exige la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que la aplicación que CODELCO Chile, División El Salvador, ha hecho de la cláusula 3.8. del contrato colectivo suscrito con los Sindicatos de Trabajadores Roles B y C de esa División, se ajusta a derecho sólo en los casos de indemnización por años de servicio que no tengan como causal de terminación de contrato, el desahucio, o las necesidades de la empresa. Déjase sin efecto el Ord. N° 421, de 1º.03.94, de L. Sr. Director Regional del Trabajo de Atacama, en todo lo que sea contrario a lo expuesto en el cuerpo de este informe.

**PROTECCION A LA MATERNIDAD. DERECHO A ALIMENTAR.  
REMUNERACION. TRABAJADORAS A TRATO.**

**2.640/104, 06.05.96.**

- 1) La norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.**
- 2) La remuneración correspondiente a la hora de permiso, antes referida, de las trabajadoras remuneradas a trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 206 inciso 1º.

Se solicita un pronunciamiento acerca del alcance del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a sus hijos, se consideran trabajadas para los efectos del pago del sueldo, en el sentido de si resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato, y en el evento de ser procedente, cuál sería el procedimiento de cálculo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El referido inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, prevé:

*"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres el derecho a disponer para alimentar a sus hijos de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día.

Se infiere, asimismo, que dicho período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago del sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración a que estén sujetas dichas trabajadoras.

Ahora bien, con el objeto de resolver adecuadamente el problema planteado, se hace necesario precisar el verdadero sentido y alcance de la norma antes transcrita y comentada, para cuyo efecto, debe recurrirse a las disposiciones contenidas en los artículos 19 al 24 del Código Civil, que establecen las reglas de interpretación legal y que comprenden los denominados, elemento gramatical, lógico, histórico y sistemático.

Si en la especie, para realizar la labor de interpretación, se atendiera al elemento gramatical, preciso sería convenir que la norma en análisis resulta en sí misma contradictoria por cuanto, por una parte, se establece que el período de tiempo para dar alimento a los hijos se

considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago del sueldo y, por otro lado, que dicha prerrogativa la tienen todas las trabajadoras de que se trata, cualquiera sea su sistema de remuneración.

En estas circunstancias, cabe sostener que el análisis del tenor literal de la norma en comento no permite dilucidar el problema en estudio, motivo por el cual, se hace necesario recurrir a la norma de interpretación contenida en el artículo 24 del Código Civil, que, en su parte pertinente dispone que *"los pasajes oscuros o contradictorios de una ley se interpretarán del modo que parezca más conforme al espíritu general de la legislación"*.

Aplicando dicha regla, la situación en consulta se clarifica si se considera que las disposiciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo relativo a la protección de la maternidad, benefician a todas las trabajadoras que se encuentran en las situaciones que las respectivas disposiciones legales prevén, sin distingo alguno en cuanto a las condiciones de trabajo y de remuneración en que prestan sus servicios, lo que permite sostener, entonces, que cualquiera sea el sistema de remuneración a que se encuentren afectas dichas trabajadoras, esto es, en base exclusivamente a sueldo, trato, remuneración mixta, etc., el período que las mismas ocupen en dar alimento a sus hijos se considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago de su remuneración.

Siguiendo, con el estudio del artículo 24 del Código Civil, que señala como última regla de interpretación la equidad natural, esto es, según los tratadistas *"el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana"*, cabe sostener que esta regla en la especie, también autoriza al intérprete para concluir que tienen derecho a la prerrogativa en comento todas las mujeres trabajadoras, independientemente del sistema remuneracional que hubieren pactado con su empleador.

En efecto, resultaría injusto, discriminatorio y, por ello, contrario al principio de igualdad que inspira a nuestra legislación, pretender que las trabajadoras remuneradas exclusivamente a trato y que hacen uso del permiso para alimentar a sus hijos no se les considere como laborado dicho tiempo para los efectos del pago de la remuneración, en circunstancias que los que perciben sueldo sí accederían a dicha prerrogativa.

A mayor abundamiento y, con el fin de ratificar la tesis antes sustentada, cabe señalar que el intérprete para realizar su labor, puede hacer uso, además, de una serie de aforismos jurídicos derivados de la práctica del Derecho y, que a menudo emplean la doctrina y la jurisprudencia, encontrándose, entre los más recurridos, el argumento de analogía o "a pari" que se expresa en el adagio que dice "Donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición".

La utilización de dicha regla práctica de hermenéutica en relación con la norma en estudio, permite afirmar también que si la intención del legislador fue no perjudicar a las mujeres trabajadoras que tienen que ausentarse diariamente de su trabajo por determinado período de tiempo para alimentar a su hijo, en el sentido que, no obstante no prestar servicios en dicho lapso, igualmente éste se considere como tiempo trabajado para los efectos de recibir la contraprestación en dinero, preciso es sostener que dicha ficción legal debiera alcanzar a todas las trabajadoras independientemente de cual sea su sistema remuneracional, sueldo, trato, comisión.

A igual conclusión se llega si aplicamos el argumento del "absurdo" que indica que "debe rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo, esto es, "cualquiera conclusión contraria a la lógica", es así como conforme a él resulta ilógico estimar que la naturale-

za de la remuneración sea la que determine la procedencia o improcedencia de la prerrogativa en comento.

De esta suerte, aplicando las normas de hermenéutica legal y reglas prácticas de interpretación, citadas precedentemente, posible resulta sostener que la norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo resulta igualmente aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

Resuelto lo anterior se hace necesario a continuación determinar la forma de calcular la remuneración correspondiente a dicho período de tiempo para alimentar a los hijos.

Ahora bien, no existiendo norma legal que regule la materia es opinión de este Servicio que en el caso en consulta el valor de la hora correspondiente al permiso diario para dar alimento a los hijos menores de dos años debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

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

- 1) La norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.
- 2) La remuneración correspondiente a la hora de permiso antes referida de las trabajadoras remuneradas a trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. COMPUTO.**

**2.641/105, 06.05.96.**

**Las normas del Código del Trabajo y los preceptos que pudiesen pactar la organización sindical recurrente y Minera ... por la vía de la negociación colectiva, son suficientes para asegurar el adecuado desempeño de los dirigentes sindicales.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 249, 250 y 251.

El sindicato ..., plantea ante esta Dirección, la restricción de los permisos sindicales que significa –en los hechos– el extenso período de tiempo por viajes desde el lugar de la faena hasta Antofagasta, que, ida y vuelta, alcanza a más de cinco horas de trayecto, ciudad a la cual deben trasladarse frecuentemente los dirigentes sindicales en razón de sus funciones. A raíz de esta situación, la organización sindical solicita que esta Dirección considere la posibilidad de dictaminar en el sentido que el tiempo de viaje no se compute con cargo al permiso sindical.

Al respecto, los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 249 del Código del Trabajo establecen:

*"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.*

*El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.*

*Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores".*

La norma legal transcrita, precisa la extensión de los permisos sindicales –seis horas semanales por cada director y ocho en el caso de organizaciones de más de 250 trabajadores– y dispone además, que éstos serán acumulables por cada director en el mes calendario correspondiente, pudiendo cederse entre éstos los saldos de tiempo del permiso respectivo previo aviso escrito al empleador. Agrega, esta disposición legal, que podrán excederse estos límites de tiempo, en el caso de los directores o delegados sindicales citados por la autoridad pública.

Por su parte, las letras a) y b) del artículo 250 del Código del Trabajo prescribe:

*"a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.*

*"b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales".*

Así entonces, se establecen además, permisos sindicales adicionales: con acuerdo de la asamblea respectiva, los directores sindicales podrán excusarse de prestar servicios a su empleador, a condición de que sea por un lapso superior a seis meses y hasta el término del mandato; asimismo, conforme a los estatutos del sindicato, estos permisos se podrán destinar a labores sindicales de especial importancia, o bien, a su perfeccionamiento y capacitación como directores o delegados sindicales, hasta una semana en el año calendario.

Por último, tal como lo dispone el artículo 251 del Código del Trabajo, *"los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren".*

De la relación de normas precedentes, se infiere que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla numerosos mecanismos que los trabajadores con plena autonomía pueden hacer valer ante el

empleador para facilitar el desempeño de sus dirigentes y, además, otros que requieren el expreso asentimiento de éste, como es el caso de las licencias sin goce de remuneraciones, recién transcritas. Cabe hacer presente, que estas prerrogativas tienen carácter estrictamente legal, y, por ende, nada obsta que en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, se pacten en el proceso de negociación colectiva condiciones más ventajosas y adicionales a las legales, que permitan –aún– un desempeño más favorable de la función sindical.

Finalmente, es conveniente añadir que el tiempo que emplean los directores sindicales en viajes o traslados necesarios para el adecuado desempeño de sus labores, es un factor que condiciona el quehacer sindical tanto en los centros urbanos más poblados como en lugares apartados, por lo cual, la organización recurrente no debe considerar que su situación es especialmente desventajosa, en atención a que frecuentemente en las ciudades el tiempo empleados para estos efectos suele ser bastante extenso.

En consecuencia, de acuerdo a las normas legales invocadas y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que en concepto de esta Dirección, las normas del Código del Trabajo y los preceptos que pudiesen pactar la organización sindical recurrente y Minera ... por la vía de la negociación colectiva, son suficientes para asegurar el adecuado desempeño de los dirigentes sindicales.

**LEY Nº 19.410. BENEFICIOS. DIFERENCIAS. LICENCIA MEDICA.**

**2.720/106, 09.05.96.**

**A los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley Nº 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente.**

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio le asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley Nº 19.410 y, en el evento de ser ello procedente, sí estaría obligado a su pago el empleador o el respectivo organismo pagador del subsidio.

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

Para absolver adecuadamente la consulta se requirió informe a la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente para pronunciarse al efecto.

Ahora bien, la citada Superintendencia tuvo a bien emitir el informe solicitado mediante Ord. Nº 3.569, de 26.03.96, el cual en su parte pertinente establece:

*"Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que los docentes del sector particular y particular subvencionado se encuentran afectados a las normas sobre subsidio por incapacidad laboral contenidas en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

*"De acuerdo al artículo 8° del citado cuerpo legal, "La base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.*

*"Por ello, los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores de que se trata se han debido determinar conforme a las remuneraciones netas, subsidios o ambos devengados por éstos durante los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.*

*"En el caso de licencias médicas de descanso prenatal, prórroga del prenatal, postnatal y permiso a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 18.867, el subsidio que se determine conforme al procedimiento señalado no podrá exceder del límite establecido en el inciso segundo del mismo artículo 8°.*

*"Por ello, la dictación de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modificó el Estatuto de los Profesionales de la Educación contenido en la Ley N° 19.070, ha tenido como consecuencia la variación de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se hubieren considerado meses de enero de 1995 en adelante.*

*"En efecto, la citada Ley N° 19.410 dispuso en su artículo 7° que a contar del 1° de enero de 1995, las remuneraciones totales del personal docente no pueden ser inferiores a las sumas que en ella se expresan. Asimismo, el artículo 8° de la misma, dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y del sector particular subvencionado, tienen derecho a percibir mensualmente a contar de la fecha ya señalada, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor de acuerdo al procedimiento dispuesto por la propia ley en su artículo 10.*

*"En armonía con ello, el artículo 9° de la Ley N° 19.410 dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 7°, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.*

*"En consecuencia, procede que los organismos pagadores revisen el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se haya incluido algún o algunos meses de enero de 1995 en adelante, de modo de considerar en dicho cálculo la remuneración que le haya correspondido al trabajador en virtud de la Ley N° 19.410.*

*"Finalmente se debe manifestar que las entidades pagadoras de subsidio deberán reliquidar los reembolsos pagados a las Municipalidades y Corporaciones Municipales, en virtud de la Ley N° 19.117, norma que otorga a las entidades señaladas derecho al reembolso de las sumas que le habría correspondido a sus trabajadores en caso de encontrarse afectados al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

*"Por ende deberán reliquidarse aquellos reembolsos de subsidio para cuya determinación se hayan considerado remuneraciones de enero de 1995 en adelante".*

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada cumpro con informar a Ud. que a los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley N° 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**2.721/107, 09.05.96.**

**El beneficio denominado porcentaje adicional de reajuste pactado en contrato colectivo de fecha 27.12.95, suscrito entre la empresa Gomas ... y el Sindicato de Trabajadores, debe calcularse sobre la remuneración mensual de los trabajadores y no sobre los valores facturados por la empresa, dato válido sólo para la procedencia del beneficio.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el beneficio denominado porcentaje adicional de reajuste, pactado en el contrato colectivo suscrito con la Empresa Gomas ..., debe calcularse aplicando el porcentaje sobre la facturación mensual o bien sobre la remuneración de los trabajadores.

Se fundamenta la solicitud en que durante la negociación se entendió que el mencionado porcentaje se aplicaría sobre la facturación y el producido se repartiría entre todos los trabajadores involucrados en el proceso, dado que de hacerse sobre la remuneración resulta una cantidad mínima que no cumple con el espíritu de la disposición que es de dar un incentivo a los trabajadores.

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

La cláusula tercera del contrato colectivo de 27 de diciembre de 1995, suscrito entre la Empresa Gomas ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, dispone:

*"Reajuste de Remuneraciones: A contar del 1º de enero de 1996, los sueldos base de los trabajadores firmantes del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se reajustarán en un 15% respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 1995. Este reajuste será del 17% para aquellos trabajadores cuyas remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 1995,*

sean inferiores a \$ 100.000. Este reajuste incluye la variación del I.P.C. acumulado entre los meses de julio y diciembre de 1995, a que hace mención el artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo que entró en vigencia al 1º de enero de 1994.

"Adicionalmente la empresa otorgará un porcentaje adicional al reajuste de remuneraciones antes mencionado, el cual se calculará en base a los distintos niveles de facturación mensual de productos fabricados en planta. La escala será la siguiente:

<i>"FACTURACION</i>	<i>BONIFICACION</i>
<i>De \$ 55.000.000 a \$ 59.999.999</i>	<i>1% adicional</i>
<i>De \$ 60.000.000 a \$ 64.999.999</i>	<i>2% adicional</i>
<i>De \$ 65.000.000 a \$ 69.999.999</i>	<i>3% adicional</i>
<i>De \$ 70.000.000 y más</i>	<i>5% adicional</i>

*"Esta bonificación sólo se otorgará en aquel mes en que se logre llegar a las facturaciones indicadas en la escala anterior".*

De la cláusula transcrita se desprende, en primer término, que los sueldos bases se reajustarán a partir del 1º de enero de 1996, en un 15%, y en un 17%, para los trabajadores con remuneraciones inferiores a \$ 100.000 al 31 de diciembre de 1995.

Asimismo, se deriva que se otorgará un porcentaje adicional de reajuste por sobre los indicados, según se logre distintos niveles de facturación neta mensual de productos de acuerdo a escala que se detalla, fluctuando entre un 1 y un 5% adicional, porcentaje que se aplicará sólo en el mes en que se alcance la meta de facturación.

De esta manera, atendido lo antes expuesto, si en un mes determinado la facturación neta mensual alcanza a \$ 60.000.000, el porcentaje adicional de reajuste para ese mes será de 2%, que sumado al 15% o al 17% base, según el caso, determina para dicho mes un 17% o un 19% respectivamente, de reajuste de remuneraciones, según el nivel de las mismas al 31 de diciembre de 1995.

De lo anterior es posible concluir que el beneficio en comento, precisado por las partes como porcentaje adicional de reajuste, procede otorgarse cada vez que se alcance alguno de los tramos de facturación fijados y aplicarse sobre la remuneración mensual, al igual que el reajuste general del 15% o el 17%, toda vez que constituye un simple aumento o incremento de estos porcentajes generales de reajuste de remuneraciones cumplidos los requisitos de procedencia determinados en la cláusula convencional analizada.

Por el contrario, no se desprende del texto de la cláusula en estudio que los porcentajes adicionales de reajuste que precisa deban aplicarse sobre los distintos niveles de facturación al margen de las remuneraciones, si como se ha expresado dicho beneficio se ha configurado por las partes como un incremento mensual del reajuste de remuneraciones.

Cabe agregar, que estimar que el beneficio se calcule sobre la facturación mensual llevaría a transformarlo en bono de producción, es decir, que a mayores valores de ventas

facturadas se participe en un porcentaje de las mismas a los trabajadores, alcance que no guarda armonía con el texto y el sentido del beneficio analizado que es un aumento eventual de la tasa de reajuste de remuneraciones mensuales.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que el beneficio denominado porcentaje adicional de reajuste pactado en contrato colectivo de fecha 27.12.95, suscrito entre la empresa Gomas ... y el Sindicato de Trabajadores, debe calcularse sobre la remuneración mensual de los trabajadores y no sobre los valores facturados por la empresa dato válido sólo para la procedencia del beneficio.

**JORNADA BISEMANAL. COMPETENCIA DE DIRECCION DEL TRABAJO.**

**2.722/108, 09.05.96.**

**No es necesaria autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días continuos seguidos de seis de descanso, cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista por el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 39.

**Concordancias:** Dictamen N° 2/2, de 04.01.93 y 2.405/117, de 17.04.95, 5.001, de 31.08.92.

Se solicita autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal de la empresa Análisis ... que realiza labores de muestreo y análisis químico en la faena de la empresa Minera ..., ubicada en el Sector Cordillerano, a 5 horas de distancia por vía terrestre de la ciudad de Vallenar y a 5.000 mts. sobre el nivel del mar.

El sistema cuya autorización se solicita consiste en trabajar sobre la base de una jornada de doce horas diarias durante ocho días continuos seguidos de 6 días consecutivos de descanso, con 30 minutos para desayuno, una hora para almuerzo y 30 minutos para onces, imputables a dicha jornada.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordina-

rias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Establecido entonces que la norma citada autoriza expresamente a las partes para estipular jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas de extensión si la prestación debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, forzoso resulta concluir que, en tal caso, sólo es necesario que la empresa y sus dependientes así lo convengan, no requiriéndose autorización previa de la Dirección del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial, del informe de 16.02.96, evacuado por la fiscalizadora Sra. A.M.M.G. se desprende que los trabajadores de que se trata prestan sus servicios en el yacimiento minero ..., distante 5 horas por vía terrestre de la ciudad de Vallenar, esto es, en lugar apartado de los centros urbanos y que su jornada diaria no excede del límite de 10 horas que establece el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo.

En efecto, como ya se dijera la jornada de 12 horas diarias propuesta por la recurrente comprende dos horas destinadas a desayuno, almuerzo y onces, por lo cual la jornada diaria efectiva de dichos dependientes sólo alcanza a 10 horas.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, preciso es convenir que, en la especie, resulta procedente que las partes, en conformidad al precepto legal antes transcrito y comentado, convengan el sistema de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos solicitado, sin necesidad de autorización por parte de esta Dirección.

Sin perjuicio de lo anterior y acorde con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2.405/117, de 17.04.95, cuya copia se adjunta, se hace presente que en el caso que nos ocupa constituirán horas extraordinarias todas aquellas que excedan de 64 horas bisemanales.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días continuos seguidos de seis de descanso, cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista por el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. NORMAS PREVISIONALES.**

**2.723/109, 09.05.96.**

- 1) **La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinado beneficio contractual está afecto a cotizaciones previsionales, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.**
- 2) **Hecha efectiva la huelga, si el empleador retira su última oferta formulada con los requisitos mínimos que contempla el artículo 381 del Código del Trabajo, carece del derecho para contratar personal de reemplazo mientras dure aquélla, y**
- 3) **No resulta conforme a derecho que en la última oferta del empleador se establezca que de no ser aceptada por los trabajadores, que optan por la huelga, ella se entenderá automáticamente retirada, si no se observan las formalidades legales correspondientes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41; 370 inciso final; 378 inciso 4º; 381 incisos 1º, 3º, 4º y 8º; 1º transitorio inciso 1º. Ley N° 16.395, artículo 38 letra f).

**Concordancias:** Dictamen N° 4.353/212, de 14.07.95.

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

- 1) Si el beneficio denominado "beca escolar", pactado en contrato colectivo, es imponible para efectos previsionales.
- 2) En relación con el inciso final del artículo 381 del Código del Trabajo, si el empleador, retirada su última oferta, podría contratar personal de reemplazo de inmediato, y
- 3) Si es válida la cláusula de una última oferta, en la cual se exprese que si no es aceptada y se hace efectiva la huelga, debe considerarse automáticamente retirada dicha oferta.

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

- 1) En cuanto al carácter imponible de la beca escolar pactada en contrato colectivo, corresponde señalar que por tratarse de una materia de índole previsional esta Dirección carece de competencia para pronunciarse debiendo hacerlo la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad a lo previsto en el artículo 38 letra f) de la Ley N° 16.395, organismo al cual se ha transferido la consulta.

Con todo, cabe expresar que la doctrina reiterada de la mencionada Superintendencia al respecto está basada en el artículo 1º transitorio, del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, señala:

*"Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código".*

A su vez, el artículo 41 del Código, prescribe:

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

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

De las disposiciones legales transcrita se ha deducido, en lo que interesa, que para los regímenes previsionales rige la definición legal de remuneración del Código del Trabajo, que involucra, en general, todas las prestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo. Del mismo modo, se establece que no constituyen remuneración, las excepciones que la misma disposición detalla, o que corresponden a gastos en que haya incurrido el trabajador con motivo del contrato, o se paguen a causa de la terminación del mismo.

Como el beneficio de que se trata, un bono escolar, no se encuentra entre los casos de excepción de la ley para no calificarlo de remuneración, ni tampoco es un gasto con motivo del contrato, siguiendo la doctrina de la Superintendencia sobre el particular, habría que concluir que al mencionado bono por ser remuneración se encuentra afecto a cotizaciones previsionales.

- 2) En cuanto a la segunda consulta, si el empleador una vez hecha efectiva la huelga retira su última oferta, puede contratar personal de reemplazo de inmediato, el artículo 381, en sus incisos 1º, 3º y 4º, dispone:

*"El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

- "a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y*
- "b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.*

*"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.*

*"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva".*

De la disposición legal transcrita se colige que, con el fin de evitar que hecha efectiva la huelga se paralice la marcha de la empresa, el legislador ha autorizado al empleador para contratar a los trabajadores de reemplazo que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, cumpliéndose los requisitos sobre contenido y oportunidad que debe reunir la última oferta que hubiere presentado.

Así, de la disposición se desprende que el personal de reemplazo podrá ser contratado a partir del primer día de hecha efectiva la huelga siempre que la última oferta formulada en tiempo y forma reúna, a lo menos, idénticas estipulaciones a las de los contratos vigentes, reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor en los períodos que indica, del contrato vigente, como del nuevo que se suscriba.

Del mismo modo, si no obstante haber última oferta ésta no reúne el contenido señalado ni ha sido hecha en la oportunidad que fija la ley, el empleador sólo podrá contratar personal de reemplazo a contar del día decimoquinto de hecha efectiva la huelga.

De lo expresado se deriva que el legislador ha vinculado el derecho a contratar personal de reemplazo tanto desde el primer día de hecha efectiva la huelga, como a partir del decimoquinto día a la circunstancia de que exista última oferta del empleador, dependiendo que se pueda contratar antes, desde el principio de la huelga, o después, atendido el contenido mínimo de dicha última oferta y la oportunidad en que ella se formuló, pero siempre existiendo última oferta vigente.

De esta manera, resulta lícito concluir que si el empleador ha retirado su última oferta, de acuerdo al derecho que le confiere el artículo 378 en su inciso 4º, del Código del Trabajo y, por ende, no existe oferta vigente en el proceso de negociación colectiva no podrá contratar personal de reemplazo durante la huelga.

Refuerza la conclusión anterior la circunstancia de considerar que la legislación sobre negociación colectiva se basa en un principio de equidad en virtud del cual si el empleador desea contratar personal de reemplazo durante la huelga, deba a lo menos ofrecer a sus trabajadores para que puedan optar por reintegrarse las mismas condiciones contractuales vigentes más la reajustabilidad que la ley señala, derecho que no le asistiría si no ha ofrecido ni siquiera tales condiciones, en favor de sus trabajadores paralizados produciendo mientras tanto la huelga sus efectos propios cuales son la suspensión de la prestación de servicios y, consiguientemente, de las actividades involucradas.

Ahora bien, el mismo artículo 381 del Código del Trabajo antes citado, en su inciso 8º, dispone:

*"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".*

De esta disposición se deriva que si el empleador ha hecho uso de los derechos que le concede el mismo artículo, entre los cuales está la contratación de personal de reemplazo, no podrá retirar las ofertas mínimas a que se ha hecho referencia.

De este modo, de la norma en comento, el único sentido o alcance que es posible desprender, es el impedimento que establece para el empleador de no poder retirar su última oferta habiendo contratado personal de reemplazo, a fin de posibilitar que los trabajadores en huelga puedan optar por reintegrarse a sus labores justamente bajo tales condiciones, lo que no podrían hacer si ellas han sido retiradas, privilegiándose a los reemplazantes.

De esta suerte, no aparece procedente concluir que la norma en análisis permitiría que retirada la última oferta del empleador pudiera de inmediato contratar personal de reemplazo, si como se comentó precedentemente, este derecho está vinculado únicamente a la existencia de una última oferta vigente bajo las condiciones que los incisos 1º, 3º, 4º del mismo artículo 381 contemplan.

- 3) En cuanto a la consulta de si es válida la cláusula de una última oferta de ser considerada automáticamente retirada si no es aceptada por los trabajadores, que optan por la huelga, el artículo 378, inciso 4º, del Código del Trabajo, señala:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374, la última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370".*

A su vez, el artículo 370, en su inciso final, dispone:

*"Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se desprende que el retiro de la última oferta del empleador deberá hacerse con las mismas formalidades bajo las cuales se formuló dicha oferta, esto es, que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

De este modo, en nuestra legislación, el retiro de la última oferta del empleador es un acto solemne, toda vez que debe cumplir con formalidades tales como hacerse por escrito, con constancia de haber sido recibida por la comisión negociadora y haberse enviado copia a la Inspección del Trabajo.

Precisado lo anterior, la cláusula de una última oferta que disponga que se considerará automáticamente retirada si no es aceptada por los trabajadores no se conforma a derecho, si ella no observa al efecto las solemnidades que exige la ley para el retiro de la misma.

Cabe agregar que el efecto de entenderse automáticamente retirada o quedar sin valor la última oferta de no ser aceptada por los trabajadores, se encuentra considerada en la legislación únicamente respecto de lo que denomina nuevo ofrecimiento del empleador, el que debe ser presentado ya hecha efectiva la huelga, pero no antes de ella, según se

desprende de lo dispuesto en el artículo 378, inciso 1º, del Código del Trabajo, debiendo por lo tanto en los demás casos observarse las formalidades ya indicadas para el retiro de la última oferta, que no podrá ser automático aun cuando así se haya propuesto.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinado beneficio contractual está afecto a cotizaciones previsionales, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen.
- 2) Hecha efectiva la huelga, si el empleador retira su última oferta formulada con los requisitos mínimos que contempla el artículo 381 del Código del Trabajo, carece del derecho para contratar personal de reemplazo mientras dure aquélla, y
- 3) No resulta conforme a derecho que en la última oferta del empleador se establezca que de no ser aceptada por los trabajadores, que optan por la huelga, ella se entenderá automáticamente retirada, si no se observan las formalidades legales correspondientes.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. JORNADA BISEMANAL.**

**2.724/110, 09.05.96.**

- 1) **En el caso de jornadas bisemanales que implican laborar 11 días seguidos, constituirá jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 88 horas bisemanales.**
- 2) **Las Instrucciones N° 013.99.95-060, de fecha 02.08.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. G.C.D., que ordenan a dicha empresa pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias a los trabajadores que se encuentran afectados a una jornada bisemanal que implica laborar 96 horas en 11 días continuos, se encuentran ajustadas a derecho, no procediendo, en consecuencia, su reconsideración.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º; 28, 30 y 39.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.405/117, de 17.04.95; 3.381/153, de 13.06.94; 304/23, de 18.01.94; 4.570/284, de 07.09.93; 2/2, de 04.01.93; 500/221, de 31.08.92 y 9.278/163, de 29.11.89.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 013.99.95-060, de fecha 02.08.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. G.C.D., en cuanto ordenan a dicha empresa pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias a los trabajadores que se encuentran afectados a una jornada bisemanal que implica laborar 96 horas en 11 días continuos, seguidos de 3 días de descanso.

Fundamentan su petición en la norma prevista en el inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, precepto conforme al cual el máximo de 48 horas semanales puede distribuirse en cinco días, circunstancia ésta que autorizaría a su juicio, para sostener que en el caso de jornadas bisemanales podrían convenirse 96 horas ordinarias en 10 días de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

A su vez, el artículo 28 del mismo cuerpo legal, en el inciso 1º, preceptúa:

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

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se infiere, que el máximo fijado para la jornada ordinaria de trabajo puede distribuirse a lo más en 6 días, de suerte tal que el 7º día será siempre de descanso.

Por su parte, el artículo 39 del Código del Trabajo, establece:

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

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

Como es dable apreciar la norma en estudio permite, en forma excepcional, el establecimiento de jornadas que sobrepasen la duración máxima de seis días prevista en el artículo 28 del Código del Trabajo, habilitando a las partes para convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes.

De ello se sigue, que el sistema previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo constituye una excepción a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 28 del mismo cuerpo legal que prescribe que la jornada máxima semanal de 48 horas no puede distribuirse en más de 6 días.

Al tenor de lo expuesto y considerando que, como ya se dijera, estaremos en presencia de una jornada bisemanal cuando las partes hubieren convenido distribuir la respectiva jornada a partir de 7 días, es dable sostener que el parámetro que debe servir de base para determinar la jornada ordinaria bisemanal lo constituye el período de 48 horas distribuidas en 6 días, no resultando, por ende, procedente considerar para estos efectos un lapso de 5 días con un total de 48 horas.

De consiguiente, de acuerdo a lo señalado y atendido que de conformidad al artículo 30 del Código del Trabajo, constituye jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de lo pactado contractualmente si fuese menor, forzoso resulta concluir que en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 39 será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas en el período de 12 días o de la jornada convenida por las partes si fuere inferior.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado este Servicio desde el año 1989 hasta la fecha, pudiendo citarse al respecto los Dictámenes N°s. 9.278/163, de 29.11.89; 5.000/221, de 31.08.92; 2/2, de 04.01.93; 4.570/284, de 07.09.93; 304/33, de 18.01.94; 3.381/153, de 13.06.94 y 2.405/117, de 17.04.95.

Ahora bien, aplicando al caso de que se trata lo expuesto en párrafos que anteceden posible es convenir que si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal de 96 horas, al ciclo de 11 días de labor utilizado por la empresa ... corresponderá una jornada bisemanal ordinaria máxima de 88 horas, siendo esta jornada inferior, el límite que determinará la existencia de horas extraordinarias.

Acorde con lo anterior, posible es concluir que en la situación en consulta constituyen horas extraordinarias todas aquellas que exceden del límite de 88 horas, encontrándose, en consecuencia, ajustadas a derecho las Instrucciones N° 013.99.95-060 de fecha 02.08.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. G.C.D., que ordenan a dicha empresa pagar sobretiempos por las horas que exceden del límite antes indicado.

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

- 1) En el caso de jornadas bisemanales que implican laborar 11 días seguidos, constituirá jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 88 horas bisemanales.
- 2) Las Instrucciones N° 013.99.95-060, de fecha 02.08.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. G.C.D., que ordenan a dicha empresa pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias a los trabajadores que se encuentran afectados a una jornada bisemanal que implica laborar 96 horas en 11 días continuos, se encuentran ajustadas a derecho, no procediendo, en consecuencia, su reconsideración.

**DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. DURACION.**

**2.947/111, 17.05.96.**

**Fija alcance del inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo en lo que respecta a la duración del descanso dentro de la jornada. Reconsiderase el Dictamen N° 6.077/275, de 21.10.92 y cualquier otro que contenga una doctrina contraria a la que se expone en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 34 inciso 1º; Código Civil, artículo 19.

**Concordancias:** Dictamen N° 54/4, de 05.01.90.

Se ha estimado necesario efectuar un nuevo análisis de la norma del inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo y revisar la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.077/275, de 21.10.92 que concluye que *"la duración del descanso para colación por sobre la media hora a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, será de cargo del*

*empleador, además de los casos en que las partes así lo acuerden, cuando sumado el tiempo efectivo de trabajo se sobrepase el máximo legal de doce horas de duración establecida por la ley para la jornada diaria, salvo que el período destinado a colación corresponda también a la paralización laboral de la empresa o establecimiento, sin perjuicio de los efectos derivados de la legalidad o ilegalidad del exceso, que deberá calificarse en cada caso, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° 4.185/93, de 15.06.90".*

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo dispone:

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

Como es dable apreciar la ley sólo ha regulado claramente la duración mínima del descanso dentro de la jornada, de suerte tal que si bien es viable sostener que no hay inconveniente legal para interrumpir la jornada diaria por un lapso superior a media hora, no es menos cierto que resulta también necesario precisar si existe o no un límite máximo que restrinja la extensión del descanso en referencia.

Para dilucidar la interrogante planteada cabe recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en el artículo 19 del Código Civil que dispone que *"el tenor literal"* de la ley como, asimismo, *"su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma"*, permiten fijar el verdadero sentido y alcance de un precepto legal.

En el caso que nos ocupa, el tenor literal del artículo 34 deja de manifiesto que el objetivo primordial que el legislador asignó al descanso dentro de la jornada fue el consumo de una "colación".

Examinada esta circunstancia a la luz de las reglas de interpretación anotadas cabe afirmar que si bien es cierto, como ya se dijera, la ley fijó expresamente sólo la duración mínima del descanso dentro de la jornada, no lo es menos que también fijó implícitamente un criterio para determinar los límites de su extensión, que se encuentra en la finalidad y naturaleza misma de este descanso.

Ahora bien, "colación" de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es, entre otras acepciones, "refacción que se acostumbra a tomar por la noche en los días de ayuno", o "refacción de dulces, pastas y a veces fiambres, con que se obsequia a un huésped o se celebra algún suceso"; "refacción", a su vez, significa "alimento moderado que se toma para reparar las fuerzas", conceptos éstos que autorizan para sostener que la colación y, por ende, el descanso dentro de la jornada involucran el consumo de un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria.

En esta forma, es forzoso concluir que el beneficio de que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación a que se alude en el párrafo precedente, el que podrá ser superior a la media hora mínima que señala la ley, según lo ameriten las circunstancias de hecho que concurran en cada caso particular, las que, en caso de duda, deberán ser calificadas por el respectivo Inspector del Trabajo.

Ello significa que el empleador no podrá, sin vulnerar la norma en comento, disponer un descanso diario que se prolongue por sobre lo razonable debido a circunstancias ajenas al consumo de una colación, como serían, por ejemplo, la mayor o menor afluencia de público en determinadas horas en el caso de un establecimiento comercial.

Lo anteriormente expuesto se confirma si se tiene presente que el derecho del trabajo posee principios y características que le son propios, que determinan la existencia de ciertos criterios de interpretación que se inspiran en la idea de que el legislador se propone establecer a través de la normativa laboral un sistema de protección del trabajador que el intérprete está obligado a respetar al momento de fijar su verdadero sentido y alcance.

Entre otros criterios se encuentra aquel que ordena al intérprete realizar su labor buscando la finalidad última que ha perseguido el legislador al dictar una norma, en todo caso, no arbitrariamente, según sus sentimientos, si no aplicando igualmente las leyes de interpretación establecidas por el mismo legislador.

Siguiendo esta directriz es posible afirmar que el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Sentada esta premisa, forzoso es también concluir que ninguna interpretación o aplicación que se haga de la norma en comento podrá, sin desvirtuar el propósito legislativo, permitir una prolongación del descanso de que se trata que implique dividir la jornada del dependiente en un lapso que exceda el tiempo razonable que puede ocuparse en el consumo de una colación.

Con todo, cabe puntualizar que no procede aplicar la doctrina expuesta cuando se trata de labores que por sus características intrínsecas se desarrollan sólo en ciertos momentos del día, existiendo entre ellos una interrupción natural que no guarda relación con el descanso dentro de la jornada, no pudiendo, por ende, dicho lapso ser analizado a la luz del artículo 34 del Código del Trabajo; tal sería el caso, por ejemplo, de los trabajadores de ordeña, que sólo prestan servicios en las primeras horas del día, a saber, entre las 5:30 y las 9:30 horas y, posteriormente, en la tarde, entre 15:00 y 17:00 horas, no existiendo otra posibilidad de distribución de este trabajo, atendida la naturaleza del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación a que el mismo artículo alude, circunstancia ésta que, en caso de duda, deberá ser calificada por el respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.

Reconsideráse el Dictamen N° 6.077/275, de 21.10.92 y cualquier otro que contenga una doctrina contraria a la que se expone en el cuerpo del presente informe.

**ASIGNACION DE ZONA. D.L. N° 249. PROCEDENCIA.**

**2.963/112, 20.05.96.**

**A los trabajadores de la Empresa ... no les asiste el derecho al beneficio de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974 y que de conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.354, es de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Decreto Ley N° 249, de 1973, artículo 7°. Ley N° 19.354, artículos 5° y 6°.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los trabajadores de la Empresa ..., de la Provincia de Cauquenes, les asiste el derecho al beneficio de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974 y que de conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.354, es de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El D.L. 249, de 1973, que fija la Escala Unica de Sueldos para el personal de las entidades enumeradas en el artículo 1° de dicho cuerpo legal, establece en el artículo 7°, modificado por el D.L. 450, de 1974, lo siguiente:

*"El trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida recibirá la asignación de zona que a continuación se indica para los lugares que en cada caso se señalan".*

A su vez, el artículo 5° de la Ley N° 19.354, publicada en el Diario Oficial de fecha 02.12.94, dispone:

*"La asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974, será de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue".*

Por su parte, el artículo 6° de la misma ley, prescribe:

*"La presente ley tendrá efecto retroactivo a contar del 1° de junio de 1994".*

Conforme a estas disposiciones legales, se otorga el derecho a percibir asignación de zona al personal afecto al D.L. 249 que preste sus servicios en las localidades que en ellas se indican, habiéndose incorporado a este beneficio a contar del 1° de junio de 1994, las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue.

Como es dable apreciar el derecho a percibir asignación de zona se circunscribe al personal cuyo sistema remuneracional ha sido fijado por el D.L. N° 249, situación en que no se encuentra la Empresa...

No obstante lo anterior, para la resolución de la presente consulta, cabe tener en consideración el contrato colectivo suscrito el 05 de agosto de 1994, entre la Empresa de ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, en cuya cláusula N° 20 se acordó lo siguiente:

*"De la asignación de zona*

*"La Empresa pagará a los trabajadores que desempeñen permanentemente labores en las localidades que se indican las siguientes asignaciones:*

*"a) Nivel de Aislamiento A, para aquellos trabajadores que laboran en las localidades de Quebrada Honda, Putú, Empedrado, Los Queñes.*

*"b) Nivel de Aislamiento B, para aquellos trabajadores que laboren en las localidades de Curepto, Iloca, Chanco, Curanipe, Pelluhue y Gualleco.*

*"La asignación de zona se pagará mensualmente con el sueldo y ascenderá a la suma de \$ 12.730 (Doce mil setecientos treinta pesos) para el nivel de Aislamiento B y 1,5 veces el anterior monto para el Nivel de Aislamiento A".*

De la norma convencional anotada se infiere que, a través de ella la Empresa se ha comprometido a pagar a los trabajadores que presten sus servicios permanentemente, entre otras localidades, en Chanco y Pelluhue una asignación de zona ascendente a la suma mensual de \$ 12.730, no contemplándose dentro de tales localidades la comuna de Cauquenes.

De este modo, si bien es cierto a los trabajadores por los cuales se consulta no les asiste el derecho al beneficio de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974 y que de conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.354 es de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, no lo es menos que si tendrían derecho a percibir la asignación de zona prevista en la cláusula N° 20 del contrato colectivo vigente, quienes prestan labores permanentemente en las localidades de Chanco y Pelluhue.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que a los trabajadores de la Empresa ... no les asiste el derecho al beneficio de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974 y que de conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.354, es de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. COMISION.****2.964/113, 20.05.96.**

- 1) Los trabajadores que se desempeñan como recaudadores en la Empresa ..., que se encuentran remunerados en base a comisión, quienes perciben además una gratificación mensual garantizada, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.**
- 2) Las Instrucciones Nº 095.373, de 25.07.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. R.F.A. de la Dirección Regional del Trabajo X Región, en cuanto ordenan a la citada empresa pagar el beneficio de semana corrida a los dependientes antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.373/367, de 17.11.93, 211/3, de 11.01.95 y 6.416/284, de 17.10.95.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones Nº 095.373, de 27.07.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. R.F.A.M., de la Dirección Regional del Trabajo X Región, en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores que se desempeñan como recaudadores que se encuentran remunerados en base a comisiones, quienes perciben, además, una gratificación mensual garantizada.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 7.339, de 21.09.89 y 6.373, de 17.11.93, ha precisado que el alcance del beneficio establecido en el inciso 1º del citado artículo 45 no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a trato, o comisión.

En el mismo orden de ideas esta Repartición ha sostenido en forma reiterada, uniforme y específica que los trabajadores que se encuentran remunerados en base a comisión tienen derecho al benefi-

cio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo, pudiendo citarse, a vía ejemplar, los Dictámenes N<sup>os</sup>. 7.065/232, de 28.10.91, 4.569/283, de 07.09.93, doctrina que ha sido confirmada recientemente a través de los Ordinarios N<sup>os</sup>. 211/3, de 11.01.95 y 6.416/284, de 17.10.95.

La misma doctrina, ha establecido que la intención del legislador fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos.

En otros términos, el beneficio en estudio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, en base a la producción que realicen o a una comisión.

De esta manera entonces, la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, prescindiendo de la periodicidad con que le sean pagadas sus remuneraciones.

Por lo tanto, posible resulta sostener que en el caso de trabajadores remunerados en base a comisión, por cuya situación se consulta, tienen derecho al pago de la semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga cada día efectivamente trabajado, conclusión que no se ve alterada por el hecho de que en la empresa se les liquide y pague en forma mensual, ya que ésto sólo constituye la periodicidad con que se efectúa el pago.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada en el caso en análisis, por el hecho de que los trabajadores que se desempeñan como recaudadores en la empresa ... perciban, además de comisiones, una suma por concepto de gratificación que se paga mensualmente cuyo monto es equivalente a un 25% de lo devengado por comisiones.

En efecto, el inciso 2<sup>o</sup> del artículo 45 del Código del Trabajo, previene:

*"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".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para el cálculo del beneficio de semana corrida no deben considerarse aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria, señalando a vía ejemplar, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Como es dable apreciar, el legislador ha establecido expresamente que las remuneraciones accesorias o extraordinarias no forman parte en la base de cálculo de la remuneración que por concepto de semana corrida tienen derecho los trabajadores remunerados por día, circunstancia ésta que, a su vez, permite afirmar que aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional básico se devenga por día trabajado, al cual se adicionan otras remuneraciones que no tengan el carácter de principales u ordinarias, deben considerarse como dependientes remunerados por día y, por ende, afectos a las normas previstas en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, forzoso es sostener en la especie, que los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan como recaudadores que se encuentran remunerados en base a comisión, quienes, perciben, además, una gratificación men-

sual garantizada, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo, encontrándose, en consecuencia, ajustadas a derecho las Instrucciones N° 095.373, de 25.07.95 cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. R.F.A, de la Dirección Regional del Trabajo X Región, que ordenan pagar el aludido beneficio a los referidos dependientes.

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

- 1) Los trabajadores que se desempeñan como recaudadores en la Empresa ..., que se encuentran remunerados en base a comisión, quienes perciben además una gratificación mensual garantizada, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.
- 2) Las Instrucciones N° 095.373, de 25.07.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. R.F.A. de la Dirección Regional del Trabajo X Región, en cuanto ordenan a la citada empresa pagar el beneficio de semana corrida a los dependientes antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION.**

**2.965/114, 20.05.96.**

**No resulta jurídicamente procedente exigir que se otorgue los permisos sindicales en la forma en que se han concedido con anterioridad si se ha estipulado en el contrato colectivo celebrado entre las partes que dicho beneficio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 249.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 7.068/235, de 28.10.91 y 7.120/331, de 07.12.92.

Se solicita la reconsideración de la Resolución N° 1.378, de 28 de diciembre de 1995, por medio de la cual la Dirección Regional del Trabajo, Región del Bío-Bío dejó sin efecto las instrucciones impartidas por Oficio N° 95-54, de 30 de octubre de 1995, las cuales ordenaron a la Empresa Minera ... cumplir el acuerdo tácito que existiría entre las partes en el sentido de pagar el empleador la remuneración mensual de los dirigentes sindicales a quienes ha liberado del cumplimiento de sus funciones y pagarles las diferencias de remuneraciones correspondientes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Del artículo 344 del Código del Trabajo aparece que el contrato que celebran las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva es un contrato solemne, toda vez que para que nazca a la vida del derecho y, por consiguiente, produzca todos los efectos que le son propios, requiere necesariamente de una formalidad especial, cual es la escrituración del documento.

De esta suerte, aparece lógico que si las remuneraciones y condiciones de trabajo existentes en una empresa se regulan a través de un instrumento colectivo solemne, el trabajador no pueda exigir al empleador, en virtud de dicho título, beneficios que no se han dejado debidamente especificados en el aludido instrumento.

En la especie, si bien se constató que la empresa con anterioridad a la suscripción del contrato colectivo de 23 de junio de 1995, liberó a los dirigentes sindicales del cumplimiento de sus funciones, pagándoles no obstante, sus remuneraciones en forma íntegra, no es menos cierto que en la cláusula 18 del instrumento colectivo aludido, suscrito entre la Empresa Minera ... y un grupo de trabajadores, se ha establecido lo siguiente:

*"La empresa pagará y otorgará permiso sindical a los dirigentes de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo y sus modificaciones, considerando sueldos bases y bonos respectivos en el pago".*

De la disposición convencional transcrita se desprende que las partes acordaron sujetarse en materia de permisos de los dirigentes sindicales a las normas contenidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo.

Sobre este particular, cabe hacer presente que, en conformidad a las disposiciones legales citadas, el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes sindicales para cumplir las labores de tales 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.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe emitido por el fiscalizador señor J.G.C., consta que a partir de la suscripción del contrato colectivo de 23 de junio de 1995, la empresa ha otorgado permiso a los dirigentes sindicales sujetándose a las normas que sobre el particular se contienen en el Código del Trabajo, con lo cual no ha hecho sino dar íntegro cumplimiento a lo convenido por las partes en la cláusula 18 del referido instrumento colectivo, no resultando jurídicamente procedente, de consiguiente, exigir el otorgamiento del beneficio de que se trata en las condiciones en que se otorgaba con anterioridad a la celebración del contrato colectivo, puesto que dichas condiciones fueron expresamente modificadas por las partes en la aludida cláusula 18.

En otros términos, a través del mencionado instrumento colectivo, las partes modificaron la cláusula o acuerdo tácito anterior que liberaba a los dirigentes del cumplimiento de sus funciones, reconociéndoles, no obstante, derecho a su remuneración íntegra.

La conclusión anotada precedentemente se confirma si se tiene presente que en conformidad a la doctrina contenida en el Dictamen N° 7.120/331, de 07 de diciembre de 1992, *"existiendo contrato colectivo no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un beneficio que no se encuentra expresamente especificado en el aludido instrumento y que no se otorgue en forma periódica y reiterada, con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual, expresa o tácita, de las partes que modifique o complemente el contrato colectivo"*.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente exigir que se otorgue los permisos sindicales en la forma en que se han concedido con anterioridad si se ha estipulado en el contrato colectivo celebrado entre las partes que dicho beneficio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el Dictamen N° 7.068/235, de 28 de octubre de 1991, que se pronunció sobre una situación similar a la que es materia del presente informe.

Con el mérito de lo expresado, se niega lugar a la reconsideración de la Resolución N° 1.378, de 28 de diciembre de 1995, impartidas por la Dirección Regional del Trabajo, Región del Bío-Bío.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**2.966/115, 20.05.96.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.208/58, de 26.02.96, que concluye que "El vínculo jurídico que une a los "Vendedores - Transportistas" y a la Empresa Distribuidora Super Ltda., no constituye una relación de carácter laboral".**

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

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 1.208/58, de 26.02.96, en el cual se concluye que *"El vínculo jurídico que une a los "Vendedores - Transportistas" y a la Empresa Distribuidora Super Ltda., no constituye una relación de carácter laboral"*.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. que los argumentos en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

En todo caso, cabe hacer presente que en su oportunidad se tuvo a la vista el informe evacuado por la fiscalizadora Sra. M.C., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente, quien visitó el establecimiento ubicado en Américo Vespucio, documento en el cual se contienen antecedentes que permiten llegar a idéntica conclusión, en el sentido de que entre los vendedores - transportistas de que se trata y la Empresa Distribuidora Super Ltda. no existe una relación laboral.

Atendido lo expuesto y hábida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar a Ud. que se deniega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.208/58, de 26.02.96.

**LEY Nº 19.410. CONTRATO DE REEMPLAZO. BENEFICIO. PROCEDENCIA.**

**2.967/116, 20.05.96.**

- 1) A los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley Nº 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente.**
- 2) Los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo tienen derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto por la Ley Nº 19.410.**

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

- 1) Si a los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio le asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley Nº 19.410 y, en el evento de ser ello procedente, si estaría obligado a su pago el empleador o el respectivo organismo pagador del subsidio.
- 2) Si los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo tienen derecho a percibir las diferencias a que alude la consulta anterior.

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

- 1) Para absolver adecuadamente esta consulta se requirió informe a la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente para pronunciarse al efecto.

Ahora bien, la citada Superintendencia tuvo a bien emitir el informe solicitado mediante Ord. Nº 3.569, de 26.03.96, el cual en su parte pertinente establece:

*"Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que los docentes del sector particular y particular subvencionado se encuentran afectos a las normas sobre subsidio por incapacidad laboral contenidas en el D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

*"De acuerdo al artículo 8º del citado cuerpo legal, "La base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.*

*"Por ello, los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores de que se trata se han debido determinar conforme a las remuneraciones netas, subsidios o ambos devengados*

por éstos durante los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.

*"En el caso de licencias médicas de descanso prenatal, prórroga del prenatal, postnatal y permiso a que se refiere el artículo 2º de la Ley N° 18.867, el subsidio que se determine conforme al procedimiento señalado no podrá exceder del límite establecido en el inciso segundo del mismo artículo 8º.*

*"Por ello, la dictación de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modificó el Estatuto de los Profesionales de la Educación contenido en la Ley N° 19.070, ha tenido como consecuencia la variación de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se hubieren considerado meses de enero de 1995 en adelante.*

*"En efecto, la citada Ley N° 19.410 dispuso en su artículo 7º que a contar del 1º de enero de 1995, las remuneraciones totales del personal docente no pueden ser inferiores a las sumas que en ella se expresan. Asimismo, el artículo 8º de la misma, dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y del sector particular subvencionado, tienen derecho a percibir mensualmente a contar de la fecha ya señalada, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor de acuerdo al procedimiento dispuesto por la propia ley en su artículo 10.*

*"En armonía con ello, el artículo 9º de la Ley N° 19.410 dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 7º, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.*

*"En consecuencia, procede que los organismos pagadores revisen el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se haya incluido algún o algunos meses de enero de 1995 en adelante, de modo de considerar en dicho cálculo la remuneración que le haya correspondido al trabajador en virtud de la Ley N° 19.410.*

*"Finalmente se debe manifestar que las entidades pagadoras de subsidio deberán reliquidar los reembolsos pagados a las Municipalidades y Corporaciones Municipales, en virtud de la Ley N° 19.117, norma que otorga a las entidades señaladas derecho al reembolso de las sumas que le habría correspondido a sus trabajadores en caso de encontrarse afectos al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

*"Por ende deberán reliquidarse aquellos reembolsos de subsidio para cuya determinación se hayan considerado remuneraciones de enero de 1995 en adelante".*

- 2) En relación con la pregunta signada con este número, adjunto remito a Ud. Orden de Servicio N° 12, de 11 de diciembre de 1995, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada, conforme con la cual al personal docente sujeto a un contrato de reemplazo le asiste el derecho a percibir diferencias de remuneraciones como consecuencia del incremento retroactivo de las mismas establecido en la Ley N° 19.410.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) A los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley N° 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente.
- 2) Los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo tienen derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.410.

**CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. EFECTOS**

**2.968/117, 20.05.96.**

**La fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 45 y 1545. Código del Trabajo, artículos 7° y 21 inciso 2°.

**Concordancias:** Dictámenes N° 5.091/312, de 28.09.93, N° 6.080/278, de 21.10.92 y N° 2.577/38, de 27.03.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de que un empleador se exonere de su obligación de pagar remuneración al trabajador, cuando los servicios no puedan prestarse efectivamente por acto de autoridad ejercido por funcionario público, basado en causa imputable al dependiente.

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

El artículo 7° 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 1545 del Código Civil preceptúa:

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

De las normas legales precedentemente transcritas se colige que el contrato de trabajo es bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes, que la fuerza de la declaración es, para los contratantes, equivalente a la de una ley, y que lo convenido no pierde eficacia en tanto los que concurrieron a la formación del consentimiento no acuerden dejarlo sin efecto o acaezca una causa legal que lo invalide.

De consiguiente, y establecido que son obligaciones del empleador proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración correspondiente, la doctrina de este Servicio ha sostenido reiteradamente que no puede exonerarse de ellas sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando ocurra un imprevisto a que no es posible resistir.

A su vez, el artículo 21 inciso 2º del Código del Trabajo establece:

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

De la disposición legal anterior se infiere que constituye jornada de trabajo el tiempo que el dependiente permanece sin realizar labor efectiva cuando, copulativamente, concurren los requisitos de hallarse el trabajador a disposición del empleador y de inactividad proveniente de causas ni imputables al primero, como consecuencia de lo cual procede el pago de remuneración por ese tiempo.

En la especie, el dependiente se encuentra inhabilitado de prestar los servicios convenido por disposición de autoridad pública dentro de su ámbito de competencia, a saber, por resolución de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que cancela la inscripción del trabajador en el Registro de Promotores y Agentes de Venta de la misma entidad, en base a conductas irregulares que se enuncian y que le resultan imputables.

Por lo anterior, el acto de autoridad ejercido por funcionario público constituye para las partes un imprevisto al que no es posible resistir y configura fuerza mayor o caso fortuito en los términos previstos por la ley.

De este modo, y atendida la circunstancia que la inactividad del dependiente proviene de causa que le es imputable, el período durante el cual ha permanecido a disposición del empleador sin prestar servicios no puede considerarse jornada de trabajo y, por ende, no da lugar al pago de remuneración.

Reconsiderábase, en lo pertinente, toda instrucción impartida al solicitante que resulte contraria al criterio doctrinario sostenido en el presente dictamen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida.

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

**2.969/118, 20.05.96.**

**Los trabajadores a quienes la empresa ... ha otorgado beneficios en la misma fecha de entrada en vigencia del contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, no se encuentran obligados a efectuar el aporte de la cuota establecido en el Art. 346 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Artículo 346 del Código del Trabajo.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.097/198, de 09.09.91.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de ..., resolver acerca de la existencia de la obligación legal de ciertos trabajadores no afiliados al Sindicato solicitante de efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, en razón de haberse extendidos a sus contratos individuales por el empleador los beneficios logrados por dicho Sindicato en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Según los antecedentes aportados por el solicitante referido, con fecha 1º de abril de 1995 entró en vigencia un contrato colectivo suscrito por la empresa ... con el Sindicato de dicha empresa, dentro del cual se contenían los siguientes beneficios: asignación de colación por \$ 5.500 mensuales, de movilización por \$ 5.500 mensuales y porcentaje de remuneraciones de 10% anual.

Con la misma fecha el empleador otorgó los mismos beneficios a trabajadores que no pertenecen al Sindicato y no negociaron colectivamente a través de éste, por los siguientes montos: asignación de colación \$ 7.000, \$ 8.000, \$ 10.000 y \$ 18.000 mensuales, según el cargo que ocupen en la empresa, asignación de movilización por \$ 5.000 y porcentaje anual de reajuste de 10% y 12% distintamente.

Atendido los antecedentes de hecho arriba consignados cabe preguntarse, ¿existe en este caso una extensión de beneficios como la señalada en el artículo 346 del Código del Trabajo y, por tanto, la obligación de los trabajadores de efectuar el aporte del 75% de la cuota sindical?

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

El inciso primero del artículo 346 del Código del Trabajo, dispone:

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

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

Del análisis de los antecedentes de hecho, es fácil advertir que no se dan los supuestos o condiciones exigidas por el legislador en el artículo 346 del Código del Trabajo.

En efecto, en el caso en cuestión no es posible sostener que estemos en presencia de una extensión de beneficios, por cuanto no se cumplen las condiciones exigidas por la ley.

Por una parte, no estamos en presencia de idénticos beneficios, por cuanto los montos difieren notablemente unos de otros, y porque ni siquiera se han extendido de manera uniforme a todos los trabajadores.

Por otro lado, de los antecedentes acompañados se sigue que no se trataría de trabajadores que ejerzan una igual función o que tengan cargos similares, por cuanto la propia presentación señala que en el caso de la asignación de colación se han contemplado diversos montos según "sea el cargo que ocupen en la empresa".

En este sentido, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en Dictamen N° 6.097/198, de 09.09.91 señala que el artículo 346 del Código del Trabajo *"no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante habérseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejercen funciones iguales o semejantes a los de aquéllos cubiertos por tal instrumento y, por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata"*.

En consecuencia, de los antecedentes aportados y de las consideraciones de derecho arriba realizadas, cumpla en informar a Uds. que los trabajadores a quienes el empleador ha otorgado beneficios en la misma fecha de entrada en vigencia del contrato colectivo, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, no se encuentran obligados a efectuar el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, porque no se cumplen las condiciones exigidas por dicho precepto legal.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DOTACION. INGRESO.**

**2.970/119, 20.05.96.**

**Doña N.N., dependiente de la Corporación Municipal de Ancud, se encuentra incorporada a la respectiva dotación docente en calidad de contratada.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 25; Decreto Supremo N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación, artículo 69.

**Concordancias:** Ords. N°s. 2.962/141, de 17.05.94 y 1.117/43, de 13.02.95.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la consultante Sra. N.N., dependiente de la Corporación Municipal de Ancud se encuentra incorporada a la respectiva dotación docente en calidad de titular o de contratada.

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

El artículo 25 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, prescribe:

*"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados".*

*"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación previo concurso público de antecedentes. Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".*

Por su parte, el artículo 69 del Decreto Supremo N° 453, publicado en el Diario Oficial del 03 de septiembre de 1992, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070, dispone:

*"Los profesionales de la educación pueden ingresar a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.*

*"Los titulares son aquellos que ingresan a la dotación docente previo concurso público de antecedentes.*

*"Los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".*

De la norma legal y reglamentaria precedentemente transcrita, aplicables a los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales se deduce que tales profesionales al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere, a su vez, que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la consultante con fecha 09 de julio de 1990, suscribió con la Corporación Municipal de Ancud un contrato de trabajo para ejecutar labores docentes, sin previo concurso público de antecedentes, de suerte tal que posible es afirmar que su incorporación a la respectiva dotación docente no se ha efectuado en calidad de titular.

A igual conclusión se arriba si se tiene presente lo dispuesto en el artículo 1° transitorio o de la Ley N° 19.070, en el sentido que los profesionales de la educación contratados al 31 de marzo de 1990, con contrato vigente a la entrada en vigor de la citada ley, de carácter indefinido, en cuanto a su duración, fueron asignados a las respectivas dotaciones docentes en calidad de titulares, situación que no sucede en el caso en estudio, toda vez que la consultante no se encontraba vinculada a la Corporación Municipal de Ancud al 31 de mayo de 1990, data que sirvió de referencia para fijar la primera dotación docente.

Finalmente, en relación con la materia en análisis, y para una mayor comprensión de la misma, cabe tener presente lo resuelto por este Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.902/141 y 1.117/43, de fechas 16 de mayo de 1994 y 13 de febrero de 1995, respectivamente, cuyas copias se adjuntan; acorde con los cuales no resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educa-

ción ingrese a la dotación docente de un establecimiento educacional administrado por una corporación municipal para ejecutar una labor docente propiamente tal, de carácter permanente, en calidad de contratado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar que doña Ingrid N.N., dependiente de la Corporación Municipal de Ancud, se encuentra incorporada a la respectiva dotación docente en calidad de contratada.

**CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION.**

**2.990/120, 20.05.96.**

**La Administradora de Fondos de Pensiones ..., se encuentra obligada a pagar a doña N.N., ex-trabajadora de la misma, el Bono de Mantenimiento de Cartera, pactado en la cláusula 2ª del Contrato de Trabajo suscrito entre ambas sólo por los traspasos efectuados por la ex-trabajadora en que se enteró la primera cotización.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º inciso 1º, y 44.

**Concordancias:** Ord. Nº 660/25, de 28.01.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la Administradora de Fondos de Pensiones ..., se encuentra obligada a pagar a doña N.N., ex-trabajadora de la misma el Bono de Mantenimiento de Cartera "BMC", pactado en la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito entre ambas, por el total de traspasos aceptados o sólo por aquéllos en que se enteró la primera cotización.

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

De la cláusula 2ª del contrato de trabajo acompañado, se desprende que el "Bono de Mantenimiento de Cartera" es una remuneración que las partes han acordado pagar por una sola vez, en las condiciones previstas en dicha cláusula, en el evento que se abone la primera cotización del trabajador afiliado o traspasado a la A.F.P... .

Precisado lo anterior y, a la luz del ordenamiento jurídico laboral vigente, cabe señalar que las partes contratantes se encuentran facultadas para convenir un sistema remuneracional que contemple, como en la especie, beneficios o estipendios que digan relación con la mantención de los afiliados a traspasados a la institución empleadora, siempre que la retribución mensual que perciba el dependiente no resulte de un monto inferior el ingreso mínimo mensual, conforme lo establece el artículo 44 del Código del Trabajo, el que, como es sabido, constituye la remuneración mínima de los trabajador y un derecho irrenunciable al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 5º del referido cuerpo legal.

De consiguiente, en la especie, posible es afirmar que el derecho al pago del bono por el cual se consulta, nace y se hace exigible si el trabajador afiliado o traspasado a la A.F.P..., entera, efectivamente, la primera cotización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que la Administradora de Fondos de Pensiones ..., se encuentra obligada a pagar a doña N.N., ex-trabajadora de la misma, el Bono de Mantenimiento de Cartera, pactado en la cláusula 2ª del Contrato de Trabajo suscrito entre ambas sólo por los traspasos efectuados por la ex-trabajadora en que se enteró la primera cotización.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.**

**3.019/121, 23.05.96.**

**El sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo propuesto por el Colegio ... no se ajusta a lo previsto por el artículo 33 del Código del Trabajo, y no procede otorgarle autorización para implantarlo como especial.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, artículo 20.

**Concordancias:** Dictámenes N° 2.420/96, de 23.04.96 y N° 3.527/137, de 1º.07.92.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que autorice a la solicitante para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

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

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

Del precepto legal transcrito se infiere que las horas de trabajo, ordinarias y extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Se infiere también que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no resulte posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del precepto legal en comento o que su aplicación importe una difícil fiscalización, y
- b) Que el sistema autorizado sea uniforme para una misma actividad.

De consiguiente, y conforme a la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, la norma de que se trata no reconoce excepción a la dualidad alternativa de sistemas que establece, salvo la inaplicabilidad o dificultad de fiscalización previstas en su inciso 2º, por lo cual toda empresa se encuentra obligada a adoptar uno de ellos.

En la especie, el sistema de control de asistencia que la solicitante desea implantar consiste en sustituir el libro de asistencia o reloj control por los respectivos libros de clases, de modo que el control horario se realice por aula, anotando los docentes la hora de inicio y término de cada clase.

Por lo anterior, resulta manifiesta la disconformidad de lo pretendido por la solicitante con la normativa legal vigente ya invocada, y también con la reglamentaria, por cuanto tampoco se guarda observancia a lo preceptuado por el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, en cuya virtud deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

Asimismo, de los antecedentes examinados se desprende que no concurre ninguna de las exigencias previstas por la ley para autorizar la implantación de un sistema especial, de modo que no procede acceder a lo solicitado, en los términos propuestos.

En consecuencia, de conformidad a la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que el sistema de control de asistencia propuesto por el Colegio ... no se ajusta a lo previsto por el artículo 33 del Código del Trabajo, y que no procede otorgarle autorización para implantarlo como sistema especial.

**SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. COMISION.**

**3.020/122, 23.05.96.**

- 1) **Los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por comisiones, al cual se adicionan sumas por conceptos de gratificación mensual garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.**
- 2) **Las Instrucciones N° 93-1397, de 25.08.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. A.G.V., en cuanto ordenan a la citada A.F.P. pagar el beneficio de semana corrida a los trabajadores antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.373/367, de 17.11.93; 211/3, de 11.01.95 y 6.416/284, de 17.10.95.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 93-1397, de 25.08.95, cursadas a la empresa A.F.P. ..., por el fiscalizador Sr. A.G.V., de la Dirección Regional del Trabajo, Región del Bío-Bío, en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida, respecto de los trabajadores que se desempeñan como Agentes Previsionales que se encuentran remunerados en base a comisiones, quienes perciben además, una gratificación mensual garantizada y un incentivo de producción de carácter adicional y mensual.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 7.339, de 21.09.89 y 6.373 de 17.11.93, ha precisado que el alcance del beneficio establecido en el inciso 1º del citado artículo 45 no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a trato, o comisión.

En el mismo orden de ideas esta Repartición ha sostenido en forma reiterada, uniforme y específica, que los trabajadores que se encuentran remunerados en base a comisión tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo, pudiendo citarse, a vía ejemplar, los Dictámenes N<sup>os</sup>. 7.065/232, de 28.10.91, 4.569/283, de 07.09.93, doctrina que ha sido confirmada recientemente a través de los Ordinarios N<sup>os</sup>. 211/3, de 11.01.95 y 6.416/284, de 17.10.95.

La misma doctrina, ha establecido que la intención del legislador fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos.

En otros términos, el beneficio en estudio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, en base a la producción que realicen o a una comisión.

De esta manera entonces, la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, prescindiendo de la periodicidad con que le sean pagadas sus remuneraciones.

Por lo tanto, posible resulta sostener que los trabajadores remunerados en base a comisión, tienen derecho al pago de semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga por cada día efectivamente trabajado, conclusión que no se ve alterada por el hecho de que en la remuneración se liquide y pague en forma mensual, ya que tal circunstancia sólo constituye la periodicidad con que se efectúa el pago.

Ahora bien, en la especie, conforme a la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito con fecha 03.05.95, entre la A.F.P. ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma, los Agentes Previsionales de la referida A.F.P., se encuentran afectos a un sistema remuneracional en base a comisiones que consiste en un porcentaje de la suma de la remuneración mensual imponible de cada uno de los trabajadores, que en el respectivo mes calendario, el Agente Previsional afilie efectivamente a la A.F.P. ..., o bien traspase efectivamente desde otra Administradora a A.F.P. ... .

Analizado el sistema remuneracional de los Agentes Previsionales en referencia a la luz de la doctrina invocada en párrafos anteriores, posible resulta sostener que la remuneración que éstos perciben se va devengando por cada operación de afiliación o traspaso que éstos efectúan, esto es, por cada día trabajado, circunstancia ésta que permite considerarlos trabajadores remunerados por día, en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo y, por ende, con derecho al beneficio de semana corrida que en dicha norma se consigna.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada en el caso en análisis, por el hecho de que los Agentes Previsionales de la A.F.P. ... perciban además de comisiones, sumas por concepto de gratificación mensual garantizada y por incentivo de producción, remuneraciones éstas que se encuentran convenidas, respectivamente, en las letras B) y C) del instrumento colectivo individualizado en acápite precedentes.

En efecto, el inciso 2<sup>o</sup> del artículo 45 del Código del Trabajo, prescribe:

*"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".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para el cálculo del beneficio de semana corrida no deben considerarse aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria, señalando a vía ejemplar, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Como es dable apreciar, el legislador ha establecido expresamente que las remuneraciones accesorias o extraordinarias no forman parte de la base de cálculo de la remuneración que por concepto de semana corrida tienen derecho los trabajadores remunerados por día circunstancia ésta que, a su vez, permite afirmar que aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional básico se devenga por día trabajado, al cual se adicionan otras remuneraciones que, no obstante ser mensuales, no tienen el carácter de principales u ordinarias, deben igualmente considerarse como dependientes remunerados por día y, en consecuencia, afectos a las normas previstas en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, conforme a lo expuesto anteriormente, forzoso es sostener en la especie que los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional está conformado por comisiones, al cual se adicionan sumas por conceptos de gratificación mensual garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida, establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, encontrándose en consecuencia ajustadas a derecho las Instrucciones N° 93-1397, de 25.08.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. A.G. de la Dirección Regional del Trabajo, Región del Bío-Bío, en cuanto ordenan pagar el aludido beneficio a los referidos dependientes.

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

- 1) Los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por comisiones al cual se adicionan sumas por concepto de gratificación mensual garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.
- 2) Las Instrucciones N° 93-397, de 25.08.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. A.G.V. en cuanto ordenan a la citada A.F.P. pagar el beneficio de semana corrida a los trabajadores antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.**

**3.067/123, 28.05.96.**

**Procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias lo pagado por concepto de asignación especial por turnos nocturnos pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Embotelladora ... y el Sindicato de Trabajadores, y no así los beneficios denominados gratificaciones especiales y asignación de casa contemplados en el mismo contrato.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º; 42 letras a) y e); y 46.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3.995/198, de 30.06.95; 1.729/107, de 14.04.93; 661/026, de 28.01.92; 515/112, de 24.01.90 y 3.838/135, de 20.05.87.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias lo pagado por concepto de gratificaciones especiales; asignación de casa y asignación por trabajos especiales pactado en contrato colectivo celebrado con la Empresa Embotelladora ... .

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

La cláusula Primera, letra C, del contrato colectivo de fecha 23 de febrero de 1994, celebrado entre la Empresa Embotelladora ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, dispone:

*"C) Gratificaciones especiales*

*"Estas gratificaciones serán las únicas a que tendrán derecho los trabajadores afectos a este contrato.*

*"Los trabajadores afectos a este contrato tendrán derecho a optar, a más tardar el 15 de marzo de cada año, entre el sistema de gratificación el que se denomina como sistema A y el que se menciona como sistema B, los que serán incompatibles entre sí.*

*"Sistema A*

*"Los trabajadores afectos a este contrato tendrán derecho durante la vigencia del mismo, a una gratificación que se pagará mensualmente y cuyo monto mensual será igual a un 31,25% del respectivo sueldo base mensual.*

*"Para que el trabajador tenga derecho a esta gratificación deberá cumplir los siguientes requisitos:*

*"1.- Tener como mínimo un año de servicios prestados a la Empresa. Los trabajadores que tengan menos de un año, gozarán de esta gratificación en proporción a los meses de servicios que tenga, para cuyo efecto se dividirá la gratificación mensual por 12, correspondiéndole al trabajador tantos doceavos como meses completos de servicios tenga.*

"2.- Estas gratificaciones se liquidarán conjuntamente con el respectivo sueldo base.

"3.- Para aquellos trabajadores que desempeñan cargos o funciones remuneradas mediante sistema de sueldo base y comisiones, la base mensual sobre la cual se aplicará el porcentaje, se determinará estableciendo el promedio de lo percibido en los dos meses anteriores al pago, por concepto de sueldo base y comisiones.

"Sistema B

"Los trabajadores afectos a este contrato tendrán derecho a una gratificación equivalente al 125% de su sueldo base mensual correspondiente a cada uno de los meses en que se haga efectiva la misma y que serán los de marzo, septiembre y diciembre de los años 1994 y 1995.

"Los trabajadores tendrán derecho a esta gratificación, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

"1) Tener contrato individual de trabajo vigente al día 05 del mes de pago de cada gratificación.

"2) Tener al día de pago de la gratificación, a lo menos un año de servicios en la Compañía. Sin embargo, los trabajadores que tengan menos de un año, gozarán de estas gratificaciones en proporción a los meses completos de servicios que tengan al día 15 del mes de pago de cada gratificación; para cuyo efecto se dividirá cada gratificación por doce correspondiéndoles tantos doceavos como meses de servicios tengan.

"3) Estas gratificaciones se liquidarán los días 30 de los meses que corresponda, o el día hábil inmediatamente anterior si el señalado día fuese sábado, domingo o festivo, conjuntamente con los sueldos del respectivo mes. Sin embargo, los días 5 de cada uno de los establecidos como pago de gratificaciones, se otorgará un anticipo sobre las mismas a cada trabajador.

"De la misma manera, si el citado día 15 fuese sábado, domingo o festivo, el anticipo se otorgará el día hábil inmediatamente anterior.

"4) Para aquellos trabajadores que desempeñan cargos o funciones remuneradas mediante sistema de sueldo base y comisiones, la base sobre la cual se aplicará el porcentaje, se determinará estableciendo el promedio de lo percibido en los dos meses anteriores al pago, por concepto de sueldo base y comisiones".

De la cláusula citada se desprende que las partes han convenido el pago de una gratificación que han denominado especial, compuesta de dos sistemas alternativos, a elección del trabajador, a efectuarse al 15 de marzo de cada año, consistentes en: Sistemas "A", pago mensual del beneficio por un monto de 31,25% del sueldo del mismo período, y Sistema "B", con pago en los meses de marzo, septiembre y diciembre de 1994 y 1995, por un monto de 125% del sueldo base mensual.

Asimismo, de la cláusula también se deriva que la gratificación convenida tiene el carácter de única, es decir, reemplaza a la legal y se ha estipulado al margen de si la empresa tiene o no utilidades en el correspondiente ejercicio, por lo que se trata de un beneficio garantizado para las partes.

Ahora bien, en lo que dice relación con la inclusión del beneficio de que se trata, para los efectos del cálculo del valor de la hora extraordinaria, cabe recordar en primer término, que el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo establece que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De este modo, la base de cálculo de las horas extraordinarias lo constituye únicamente el sueldo pactado para la jornada de trabajo.

A su vez, el artículo 42 del Código del Trabajo, al definir los distintos tipos de remuneración, precisa en la letra a) el concepto de sueldo, y en la letra e), el de gratificación, de modo que cada uno de estos conceptos tiene una identidad legal propia, distinta una de la otra, de manera tal que si la misma ley se está remitiendo sólo a uno de ellos, el sueldo, como base de cálculo de las horas extraordinarias, no corresponde hacerlo extensivo a otros estipendios que no constituyen sueldo, como ocurre con la gratificación.

Enseguida, es necesario tener presente que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 3.838/35, de 20.05.87, señala en su parte pertinente:

*"A mayor abundamiento, cabe señalar que si bien el legislador, en el artículo 46 del Código del Trabajo, ha permitido a las partes pactar la gratificación que estimen conveniente con la sola limitación de que ella no sea inferior a la que el mismo precepto regula, preciso es sostener, por otra parte, que, en modo alguno, puede entenderse modificada la naturaleza jurídica del beneficio, por la convención de las partes, sino que, por el contrario, debe estimarse que éste continúa siendo "gratificación" cualquiera que sean las modalidades que los contratantes estipulen, máxime si se considera que con su pago debe entenderse cumplida, en su caso, la obligación legal de gratificar".*

En tales circunstancias, forzoso es concluir que no resulta procedente calificar como sueldo a la gratificación en referencia y que, por tanto, no es tampoco procedente considerar el mismo beneficio para los efectos del cálculo del sobresueldo, si éste, como ha quedado dicho, se aplica sólo sobre el sueldo y no sobre otros tipos de remuneración que no participen de su concepto como ocurre precisamente con la gratificación.

Conforme a lo anterior, el beneficio en estudio denominado gratificaciones especiales, no puede ser calificado como sueldo y, por ende, tampoco resulta procedente considerarlo para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias.

En cuanto a la inclusión del beneficio asignación de casa, cabe señalar que la cláusula tercera, letra A) del contrato colectivo, dispone:

*"Asignación de casa.*

*"Los trabajadores de la Compañía afectos a este instrumento a partir de la vigencia del mismo, tendrán derecho a una Asignación de Casa, que se pagará mensualmente y en forma conjunta con el sueldo base, conforme a las siguientes pautas:*

*"1) Los trabajadores casados y los solteros que acrediten ser jefes de hogar con las obligaciones consiguientes, gozarán de una asignación de cada ascendente a: \$ 35.000.*

*"2) Los trabajadores solteros que no sean jefes de hogar, gozarán de una asignación de casa ascendente a: \$ 16.349".*

De la cláusula anterior se desprende que las partes han convenido un beneficio que han denominado asignación de casa, a pagarse en forma mensual y de monto distinto, si se trata de trabajadores casados o solteros que acrediten ser jefes de hogar con las obligaciones consiguientes, o solteros sin esta calidad.

Ahora bien, para determinar si este beneficio constituye sueldo y por ello a considerar en el cálculo del sobresueldo, cabe remitirse a la jurisprudencia de este Servicio, la que, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 2.514/034, de 15.07.86 y 1.729/107, de 14.04.93, ha concluido, al analizar el alcance del concepto de sueldo del artículo 42 letra a), del Código del Trabajo, que exige entre otros requisitos que el estipendio responda a la prestación de los servicios que, debe entenderse por este requisito, que se: *"reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*.

Conforme a la cláusula del contrato colectivo que contiene el beneficio en estudio de asignación de casa, aparece que éste tiene por objeto subvencionar las necesidades habitacionales de los trabajadores, sean casados o solteros, correspondiendo un monto superior justamente a aquellos que acrediten ser jefes de hogar con mayores necesidades familiares, por lo que posible es convenir que si bien es cierto el beneficio se traduce en sumas de dinero que se pagan mensualmente, no lo es menos que no responde específicamente a la prestación de los servicios, sino que su fin es compensar gastos de vivienda en que pueda incurrir el trabajador sea por su persona como además por su grupo familiar.

En tales circunstancias, esto es, considerando que la asignación de que se trata no reúne la totalidad de los requisitos que conforman el concepto legal de sueldo, y especialmente el referido a que su pago obedezca a la prestación de los servicios, forzoso resulta concluir que dicho beneficio al no constituir sueldo no procede que sea tomado en consideración para el cálculo del sobresueldo.

Por último, respecto de si se debe computar la asignación por trabajos especiales, la cláusula tercera letra H) del contrato colectivo ya mencionado, dispone:

*"Asignación por trabajos especiales*

*"1) La Compañía pagará a los trabajadores regidos por este instrumento que a requerimiento de ella y con su expresa autorización, deben laborar en turnos Nocturnos (0 a 8 horas) la cantidad de \$ 2.200. El valor de la asignación será de \$ 1.207. tratándose de turnos o jornadas especiales los días domingo o festivos.*

*"Sin embargo, este último valor no se pagará cuando la Compañía otorgue almuerzo o colación a estos trabajadores.*

*"La Compañía pagará a aquellos trabajadores que eventualmente y en casos especiales, previa autorización del Jefe del Departamento, deban efectuar labores fuera de la Fábrica o recinto habitual del trabajo, una asignación de reembolso de gastos hasta por un monto máximo de \$ 1.673 contra la presentación de la boleta respectiva. Ello siempre que no concurra al casino de la Fábrica.*

- "3) *Los trabajadores pertenecientes al Departamento de Ventas y Supervisor de Actividades Especiales de Marketing que efectúen sus labores normales de trabajo en zonas definidas como rurales por la Compañía, se les reembolsará una asignación de gastos hasta por un monto máximo de \$ 1.919 contra la presentación de la boleta respectiva.*
- "4) *Los trabajadores pertenecientes al Departamento de Ventas y Supervisores de Actividades Especiales de Marketing que efectúen labores normales de trabajo, a expresa petición de la Compañía, en días domingos o festivos, tendrán derecho a una asignación de \$ 2.046 por día efectivamente trabajado".*

La cláusula anterior, en su punto primero, que es el que incide más directamente en la consulta, contempla una asignación de \$ 2.200 por laborar en turnos nocturnos de las 0 a las 8 horas, valor que será de \$ 1.207 si se labora turnos especiales los días domingo o festivos. Se agrega, que este último valor, no se pagará cuando la empresa conceda almuerzo o colación al trabajador.

En tales circunstancias, y de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que la asignación por turnos nocturnos presenta caracteres propios de sueldo, toda vez que consiste en un estipendio fijo, pagado en dinero, por períodos iguales, en forma periódica o permanente y responde a la prestación de los servicios, incrementando el sueldo del trabajador y pasando a formar parte integrante del mismo, de suerte tal que procede sea considerado para efectos del cálculo del sobretiempo. No reuniría todas estas características la asignación por turno en días domingo o festivos dado que la misma carecería de permanencia o fijeza al quedar sujeta al evento de que la empresa otorgue colación o almuerzo al trabajador, caso en que no corresponde su pago.

De esta suerte, sólo la asignación por turnos nocturnos de 0 a 8 horas debe ser computada para el cálculo del sobresueldo.

Cabe agregar, por último, que lo concluido en el presente dictamen guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio sobre el particular contenida, entre otros, en Ords. N°s. 515/12, de 24.01.90 y 661/026, de 28.01.92.

En consecuencia, en conformidad a lo expresado y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias lo pagado por concepto de asignación especial por turnos nocturnos pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Embotelladora ... y el Sindicato de Trabajadores, y no así los beneficios denominados gratificaciones especiales y asignación de casa contemplados en el mismo contrato.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.****3.147/124, 31.05.96.**

**Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios contenidos en un convenio colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aun en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva, se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.827/225, de 17.10.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si a los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios contenidos en un convenio colectivo celebrado por un grupo negociador, les asiste la obligación de efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, en el evento de que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, previene:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que la obligación de efectuar la cotización por parte de los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, se genera en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en comento, la obligación de cotizar nace cuando los beneficios que se hicieren extensivos se encuentran contemplados en un contrato o convenio colectivo o fallo arbitral, según el caso, que haya tenido su origen en una negociación colectiva realizada por un sindicato.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto en párrafos precedentes es dable sostener que si el empleador hiciera extensivos los beneficios establecidos en un instrumento colectivo, los respectivos

trabajadores sólo se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 en comento, si tales beneficios hubieren sido obtenidos en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato.

De ello se sigue que el precepto en análisis no resulta aplicable a los trabajadores que se les extiendan los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador y, por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de enterar la cotización de que se trata.

En estas circunstancias, posible es convenir, en la situación en consulta, que los trabajadores de la empresa ... a quienes el empleador les esté otorgando los beneficios del convenio colectivo suscrito con fecha 14 de febrero de 1994, suscrito entre dicha Empresa y los dependientes de la misma que se unieron para los efectos de negociar colectivamente, no se encuentran obligados a efectuar el aporte en análisis, por cuanto los beneficios de que se trata no fueron obtenidos por el sindicato que se constituyó con posterioridad al proceso de negociación colectiva con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita y consideraciones precedentes, cúpleme informar a Uds., que los trabajadores a quienes el empleador hiciera extensivos los beneficios contenidos en un convenio colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, aun en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso.

**REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS. IMPONIBILIDAD.**

**3.148/125, 31.05.96.**

**Reconsideranse las instrucciones contenidas en el punto N° 28, del Oficio N° 95-552, de fecha 20.10.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.M.F., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en que se ordena a esa Empresa pagar imposiciones por diferencia de remuneraciones de \$ 20.000, correspondiente al período octubre 1994 a junio 1995, respecto de los trabajadores que se incluyen en nómina anexa al oficio de instrucciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 41.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.206/74, de 22.03.93.

Han solicitado reconsideración de las instrucciones contenidas en el punto N° 28, del Oficio N° 95-552, de fecha 20.10.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.M.F., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en que se ordena a esa Empresa pagar imposiciones por diferencia de remuneración de \$ 20.000, correspondiente al período octubre 1994 a junio 1995, respecto de los trabajadores que se incluyen en nómina anexa al oficio de instrucciones.

Cabe señalar que dicha diferencia de remuneración fue establecida por la fiscalizadora actuante por estimar que la asignación de colación respecto de los trabajadores con remuneraciones inferiores a \$ 250.000 sobrepasaba los montos razonables por tal concepto.

Ahora bien, los recurrentes fundamentan, principalmente, la petición de reconsideración de las instrucciones, en que tal apreciación de la fiscalizadora es errada por cuanto, pagar \$ 32.532 mensuales por concepto de colación, no puede ni debe ser considerada una cantidad excesiva y menos no razonable para la finalidad que se estipuló, atendido que si se la divide por sólo veinte días de trabajo en un mes, arroja como resultado diario, un monto por colación que no supera los \$ 1.550, valor que tiene una comida rápida.

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

El artículo 41 del Código del Trabajo, prevé:

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

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

De la norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies evaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo y que han sido expresamente excluidos de dicho concepto los beneficios señalados en el inciso 2º del mismo concepto, en los que se incluyen, entre otros, las asignaciones de colación y movilización.

Ahora bien, conforme a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio la asignación de colación no debe ser considerada como remuneración, toda vez que, por expreso mandato del legislador, dicho estipendio no reviste tal carácter.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a la misma doctrina, tal conclusión sólo resulta válida, teniendo presente el carácter compensatorio del beneficio señalado, "cuando su monto sea razonable y prudente en relación a la finalidad para la cual ha sido establecido lo que acontecerá cuando los valores que se entreguen por tal concepto guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y dependiente que se trate, signifiquen los gastos de alimentación durante las horas de trabajo, cuestión de hecho que corresponde calificar al respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular".

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, la asignación de colación que, según contrato colectivo de trabajo vigente se paga a los dependientes de que se trata, alcanza actualmente a la suma de \$ 33.532 mensuales, lo que da un valor aproximado de \$ 1.626 por día de trabajo.

Analizada la referida asignación a la luz del artículo 41 del Código del Trabajo y teniendo presente la jurisprudencia administrativa sobre la materia, posible resulta concluir, en opinión de este Servicio, que el aludido beneficio no constituye remuneración, toda vez que, aparte de correspon-

der a una de las excepciones previstas en el inciso 2º de dicho precepto, se encuentra destinado a solventar los gastos de alimentación en que deben incurrir los referidos dependientes durante el desempeño de sus labores, pudiendo estimarse que la suma otorgada por tal concepto es de monto razonable y prudente.

De ello se sigue, entonces, que la asignación de colación que la empresa de Seguros ..., paga a sus trabajadores que perciben remuneraciones inferiores a \$ 250.000 no reviste el carácter de remuneración y, de consiguiente, no se encuentra afecta a cotizaciones previsionales.

En tales circunstancias, atendido lo expuesto, forzoso es concluir que no se encuentran ajustadas a derecho las instrucciones contenidas en el punto N° 28 del Oficio N° 95-552, de fecha 20.10.95 en que se ordena a esa Empresa pagar imposiciones previsionales por diferencia de remuneración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y, consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que se reconsideran las instrucciones contenidas en el punto N° 28, del Oficio N° 95-552, de fecha 20.10.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.M.F., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en que se ordena a esa Empresa pagar imposiciones por diferencia de remuneraciones de \$ 20.000. correspondiente al período octubre 1994 a junio 1995, respecto de los trabajadores que se incluyen en nómina anexa al oficio de instrucciones.

**FUERO MATERNAL. PERSONAL DE EXCLUSIVA CONFIANZA.**

**3.149/126, 31.05.96.**

**Las dependientes que ejercen cargos de exclusiva confianza están amparadas por el fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin autorización previa del juez competente, en los casos previstos por la ley.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 174 inciso 1º, y 201 inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes N° 5.027/234, de 10.08.95, N° 4.535/209, de 05.08.94, y N° 4.630/199, de 20.08.92.

Se ha solicitado pronunciamiento acerca de la procedencia de omitir la solicitud de desafuero, en el caso una trabajadora embarazada que cumple labores de exclusiva confianza.

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

El artículo 201 inciso 1º del Código del Trabajo dispone:

*"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la mujer trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174".*

Por su parte, el artículo 174 inciso 1º del mismo cuerpo legal preceptúa:

*"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".*

Del análisis armónico de los preceptos legales transcritos en lo pertinente se infiere que, durante el período de embarazo y hasta un año después de concluido el descanso de maternidad, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una dependiente sujeta a fuero laboral, a menos que el juez competente lo autorice previamente y en los casos que la ley determina.

De consiguiente, la mujer trabajadora es amparada por el fuero laboral por la sola circunstancia de encontrarse prestando servicios bajo subordinación y dependencia dentro del período que comprende tal beneficio, de modo que resulta irrelevante para estos efectos atender a la naturaleza de las labores determinadas en el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que las dependientes que ejercen cargos de exclusiva confianza están amparadas por el fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin autorización previa del juez competente, en los casos previstos por la ley.

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

## 1.- Orden de Servicio.

**5, 16.05.96.**

Depto. Negociación Colectiva

**Instruye sobre aplicación de multas por infracción a los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo: contratación ilegal de reemplazantes y reintegro ilegal de trabajadores involucrados en la Negociación durante la huelga.**

Con el fin de resguardar adecuada y eficazmente el ejercicio del derecho a huelga, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones para la aplicación de multas, cuando se constate infracción a lo dispuesto en los artículos 381 y 382, del Código del Trabajo, referidos a la contratación de reemplazantes y reintegro de trabajadores involucrados en la negociación colectiva, durante el ejercicio del derecho a huelga.

1. Recibida una denuncia por infracción a las citadas disposiciones, el Jefe de Oficina solicitará en el acto, informe verbal al encargado de la Unidad de Negociación Colectiva, respecto de la oportunidad en que la empresa puede, de acuerdo con los antecedentes que obran en su poder, reemplazar las labores de los trabajadores involucrados en la huelga o permitir el reintegro de los mismos.
2. Si del informe del funcionario, se desprende que existe dicha facultad, se informará mediante oficio a la comisión negociadora, indicando las razones en virtud de las cuales se estableció que el empleador contaba con facultad, para ejercer los derechos que le confiere el artículo 381 del Código del Trabajo.
3. Si por el contrario, del informe se desprende que no existe dicha facultad, el Jefe de Oficina dispondrá la inmediata concurrencia de un fiscalizador para que constate la infracción, y en caso afirmativo instruya el cese de la infracción, y en consecuencia el retiro de los trabajadores reemplazantes o de aquellos que se han reintegrado, bajo apercibimiento de que, si no se acata la instrucción en forma inmediata, se cursará la multa legal correspondiente por la o las infracciones que se constaten.

En todo caso, si el fiscalizador observa la conveniencia de otorgar un plazo prudente, para el retiro de los reemplazantes o los reintegrados, estará facultado para hacerlo, *no pudiendo en ningún caso exceder dicho plazo de las dos horas.*

La conveniencia está referida tanto a razones técnicas que impidan el inmediato cese de las labores, como a razones que deriven de una inminente solución de la negociación en desarrollo.

4. El fiscalizador deberá levantar siempre acta, que dé cuenta de los siguientes aspectos:
  - a) Del estado de la negociación colectiva y del hecho que, conforme a los documentos que obran en poder de la Inspección, el empleador está impedido de ejercer las facultades del

- artículo 381, esto es reemplazar a los trabajadores en huelga o permitir el reintegro de los huelguistas o ambas, según sea el caso.
- b) El hecho mismo constatado, esto es reemplazo de los trabajadores en huelga o reintegro de huelguistas o ambos.
  - c) La instrucción impartida, bajo apercibimiento de sanción administrativa en caso de incumplimiento.
  - d) Que se ha ordenado el cumplimiento inmediato de la instrucción.
  - e) La respuesta o actitud del empleador frente a la instrucción impartida, que ameritará informe y sanción si no cumple, o sólo informe si cumple y que pasará a engrosar los antecedentes sobre la conducta laboral del empleador.
5. Se deberá aplicar el monto máximo de la multa permitido por la ley. Para estos efectos, tendrá presente que el número de los trabajadores afectados por la infracción son el total de los involucrados en la negociación colectiva. Sin embargo, en el caso de reintegro de trabajadores, descontará a éstos del número total de involucrados para determinar el monto de la multa.
6. Tendrá presente, además, que si el empleador ha incurrido simultáneamente en infracción por contratación de reemplazantes y reintegro indebido, constituyen dos infracciones diferentes y, por lo tanto, deberá aplicarse la multa señalada precedentemente, por cada una de las infracciones constatadas.

**A C T A**

En ..... a ..... de .....  
de 199 ....., siendo las ..... horas, constituido el (los)  
fiscalizador (es) .....  
..... RUT ..... en la  
empresa (razón social o persona natural según corresponda)  
.....  
RUT ....., representada legalmente  
por don (ña) .....  
ambos domiciliados para estos efectos en calle .....  
..... N° ..... Depto. ....  
Comuna ..... de ....., se ha constatado  
lo siguiente:

- 1.- Que, dentro del proceso de Negociación Colectiva en la referida empresa, la última oferta formulada por el empleador, de fecha ....., no lo faculta para contratar reemplazante a contar del primer día de huelga, asimismo, no le permite el reintegro individual de los trabajadores involucrados en esta Negociación Colectiva, antes del trigésimo día de iniciada la huelga.



Se allana a solucionar las infracciones constatadas.

No se allana a solucionar las infracciones. Se notifica al empleador la multa correspondiente, de inmediato, reiterándole la instrucción para que corrija las infracciones comprobadas, las que de verificarse que persisten a futuro darán lugar a cursar una nueva multa por reincidencia.

Se entregará copia de la presente acta al empleador o a su representante en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º inciso 2º del Código del Trabajo.

Para constancia firman

Se niega a firmar

DIRECCION DEL TRABAJO

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_

..... , .....

Visto:

Que, en visita efectuada con fecha ..... por el (los) fiscalizador (es) .....

..... a la empresa .....

RUT ....., representada legalmente por .....

RUT ..... de profesión .....

ambos domiciliados para estos efectos en .....

....., se constató la siguiente infracción:

Contratación de las personas que se indican en Acta de fecha ....., que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo.

Considerando:

Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, sancionado por el artículo 477 del mismo y las facultades que me confiere el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N°2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Resuelvo:

Aplicase a la empresa ..... ,  
representada legalmente por ..... ,  
ambos ya individualizados, una multa administrativa de ..... Unidades  
Tributarias Mensuales, equivalentes a \$ ..... ( ..... )  
al ..... , fecha en la que se constató la infracción, sin perjuicio  
de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el  
valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha.

El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida  
por la Tesorería General de la República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del  
Trabajo de ..... ubicada en .....

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por fun-  
cionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos  
de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos  
en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedi-  
mientos y condiciones que se establecen en los mismos artículos.

Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los  
efectos de su cumplimiento y pago.

Anótese y Comuníquese

.....  
FISCALIZADOR  
Nombre, firma y RUT

.....  
FISCALIZADOR  
Nombre, firma y RUT

DIRECCION DEL TRABAJO

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_

..... , .....

Vistos:

Que, en visita efectuada con fecha ..... por el (los) fiscalizador (res)  
.....  
a la empresa .....  
RUT ..... , representada legalmente por  
RUT ..... de profesión ..... ,  
ambos domiciliados para estos efectos en .....  
..... , se constató la siguiente infracción:

Ofrecer el reintegro de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, indicados en acta de fecha ..... , que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, sin cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 381 de Código del Trabajo.

Considerando:

Que, lo anterior importa infracción a lo dispuesto en el artículo 382 del Código del Trabajo en relación a lo establecido en su artículo 381, sancionada por el artículo 477 del mismo; y las facultades que me confiere el artículo 474 del Código del Trabajo y los D.F.L. N° 2, de 1967 y N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Resuelvo:

Aplicase a la empresa ..... , representada por ..... , ambos ya individualizados, una multa administrativa de ..... Unidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$ ..... ( ..... ) al ..... , fecha en la que se constató la infracción, sin perjuicio de la liquidación que corresponda practicar al momento del pago de la multa, según el valor de la Unidad Tributaria Mensual a esta última fecha.

El pago se acreditará mediante la exhibición de la boleta de ingreso fiscal expedida por la Tesorería General de la República, ante la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo de ..... , ubicada en .....

Notifíquese al infractor de la presente resolución por Carabineros de Chile o por funcionarios de los Servicios del Trabajo y hágase presente que dispone, para los efectos de entablar los recursos judiciales o administrativos, de los plazos establecidos en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, en conformidad a los procedimientos y condiciones que se establecen en estos mismos artículos.

Una vez expirado estos plazos la presente resolución tendrá mérito ejecutivo para los efectos de su cumplimiento y pago.

Anótese y Comuníquese

.....  
FISCALIZADOR  
Nombre, firma y RUT

.....  
FISCALIZADOR  
Nombre, firma y RUT

**2.- Circulares.**

**59,02.05.96.**

Depto. de Fiscalización

**Centraliza en Unidad de Programación las solicitudes de información respecto de afiliación de trabajadores al sistema de A.F.P.**

A petición expresa de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, se ha dispuesto que a futuro, las solicitudes de informes de afiliación de trabajadores al sistema sujeto a la tuición de la señalada Superintendencia, se canalicen a través del Nivel Central del Servicio, específicamente por la Unidad de Programación de este Departamento.

En virtud de lo anterior, toda información que sea necesaria para la gestión de fiscalización, y que diga relación con la afiliación de trabajadores a las distintas Administradoras de Fondos de Pensiones, deberán ser remitidas a la citada Unidad quien las tramitará e informará posteriormente.

**61,02.05.96.**

Depto. de Fiscalización

**Instituciones en relación a certificación que corresponde hacer al Servicio con ocasión de la elección de los representantes de los trabajadores en los directorios de las Mutualidades de Empleadores.**

Para los efectos de atender las peticiones que se hagan por parte de empleadores o trabajadores, en el proceso de elección de los Directores en representación de los trabajadores afiliados a la Mutualidades de Empleadores, se recuerda que la Circular N° 49, de 1993, (Boletín 52, mayo 1993, p. 88), de este Departamento, se encuentra plenamente vigente.

Para la certificación pueden usarse aquellos documentos que acompañen los solicitantes, si cumplen a lo menos con el contenido del modelo que se adjunta.

DIRECCION DEL TRABAJO

**CERTIFICADO**

El Inspector del Trabajo que suscribe, certifica:

- 1.- Que la empresa: .....  
RUT ..... domiciliada en .....  
registró al ..... de ..... de 199 .., ..... ( ..... ) trabajadores.
- 2.- Que la certificación anterior se basó en los antecedentes proporcionados por la misma empresa en los documentos que a continuación se indican con "X":

- a)  Planillas de Imposiciones mes ..... año 199 ... :  
 Pagadas  
 Declaradas
- b)  Libro Auxiliar de remuneraciones
- c)  Otros (indicar cual) .....

Se otorga el presente certificado a petición de (la citada empresa o del Comité Paritario de la citada empresa) a objeto de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en el Directorio de la Mutualidad de Empleadores ..... conforme a lo dispuesto en el artículo 13 del decreto N° 285, de 1968.

.....  
NOMBRE, RUT y FIRMA

**64, 14.05.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

**Reitera uso de formularios para los fines que indica.**

Con el fin de dar el correcto uso a los formularios creados para enviar la documentación relativa a los expedientes de constitución y reformas de estatutos, se hace necesario reiterar el hecho de que los Formularios N°s. 3.024, 3.025, 3.026 y 3.027 sólo deben usarse para el envío del primer trámite.

Lo anterior, al comprobar que algunas oficinas los utilizan para remitir la documentación correspondiente al segundo trámite de dichos expedientes.

**65, 14.05.96.**

Subdirección

**Distribución del Boletín Oficial.**

En consideración a que el Boletín Oficial se distribuye a todas las oficinas del país a partir de las etiquetas que regularmente genera la Unidad de Personal y Remuneraciones, solicito a Uds. informar directamente a esa Unidad los movimientos de personal que se produzcan en vuestras dependencias y que involucren modificar los antecedentes que sirven de base para generar las etiquetas de distribución referidas.

Sin perjuicio de las comunicaciones pertinentes, y con el objeto de no retrasar la oportuna entrega de los boletines a los funcionarios, las jefaturas de oficina, deberán disponer la remisión inmediata y sin más trámite a las dependencias a las que se haya destinado el personal que antes figuraba en sus respectivas dotaciones.

Tratándose de la distribución del boletín a personas que hayan dejado de prestar servicios a la institución, deberán devolverse al remitente, esto es, editor del Boletín Oficial, Agustinas 1253, 10º p., Casilla 9881, Santiago, a efectos de ser reasignados conforme a las necesidades del Servicio.

**67, 17.05.96.**

Depto. Fiscalización

**Control pago de gratificaciones.**

En consideración a los resultados obtenidos, durante el año 1995, en la aplicación del programa especial de fiscalización, referido a verificar el cumplimiento del artículo 47 del Código del Trabajo, este Departamento ha determinado implementar, en los términos establecidos en la Circular N° 43, de 1995, como procedimiento habitual, controlar en los meses de mayo y junio de cada año, el pago de la gratificación legal, tanto a través de denuncias como reclamos.

**69, 27.05.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

**Reitera instrucciones y la hace extensiva a Asociaciones de Funcionarios.**

Atendida la importancia que tiene la recepción de la información relativa al número de socios de las organizaciones sindicales, haciendo diferencia entre hombres y mujeres, se hace necesario reiterar el cumplimiento de la O.S. N° 4, de 1995.

En este sentido cabe agregar que el índice de cumplimiento de las organizaciones sindicales el año recién pasado fue altamente satisfactoria, bordeando un 83%, lo que permite a esta Dirección hacer análisis basados en datos confiables.

Además, dicha situación debe hacerse extensiva a las Asociaciones de Funcionarios en los mismos términos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 19.296.

**71, 27.05.96.**

Depto. Fiscalización

**Instruye sobre leyenda que deben contener las Actas de Comparendos que se originan en la tramitación de Reclamos Administrativos, en las situaciones que se indican.**

En tramitación de reclamos administrativos, se dan situaciones en que el ex-empleador no reconoce relación laboral, o bien reconociéndola, ésta no cubre todo el período reclamado por el trabajador, restándole a éste sólo la acción judicial como única vía para lograr obtener dicho reconocimiento.

En la medida que se establezca judicialmente la existencia de la relación laboral o se amplíe el período reconocido en la Inspección, se origina una obligación impositiva que tiene como deudor a la parte demandada, quien debe pagarlas con efecto retroactivo.

En estas situaciones, y en relación a la deuda de imposiciones que se genera, deberá notificarse la demanda al Instituto de Normalización Previsional (INP) cuando el pago deba efectuarse a dicha Institución. De no ser así, el INP no será parte en el juicio y, previo a la aceptación del pago de cotizaciones, requerirá de la Dirección del Trabajo un informe sobre la efectividad de la prestación de servicios, trámite administrativo que debería disminuir si los trabajadores solicitasen a través de los Tribunales de Justicia, al momento de interponer su demanda, que se notificase de ella también al INP.

Con el fin de contribuir al cumplimiento de tal objetivo, a contar de esta fecha, en todas las Actas de Comparendos originadas en la tramitación de Reclamos Administrativos, en que el empleador desconozca la relación laboral o reconozca una inferior a la reclamada por el trabajador, se deberá estipular, al final de la misma, lo siguiente:

*"Se informa al trabajador que si continúa por la vía judicial con el presente reclamo, deberá solicitar al Tribunal, al interponer su demanda, que se notifique al Instituto de Normalización Previsional a fin de que se haga parte en el proceso".*

Las presentes instrucciones, de carácter permanente, son de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios comparendistas y su cumplimiento será de responsabilidad tanto de éstos como del Jefe de la Unidad respectiva, sin perjuicio de la superior que corresponde al Jefe de la Inspección y al Director Regional del Trabajo respectivo.

**72, 30.05.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

**Complementa Circular Nº 168, del 29.11.94, elección de Directorios Regionales y Provinciales de Asociaciones de Funcionarios de carácter Nacional.**

En atención a sucesivas consultas sobre procedimiento aplicable a la elección de Directorios Regionales y Provinciales de Asociaciones de Funcionarios de carácter Nacional, que tienen sus asociados en todo el territorio, se hace complementar las instrucciones impartidas por Circular Nº 168 respecto a algunas materias ahí señaladas, que a saber son:

1. La solicitud para la elección del directorio Regional o Provincial puede ser presentada tanto a la Oficina o Inspección donde se encuentra registrada la Asociación Nacional como a la Inspección correspondiente a la jurisprudencia donde se encuentren sus asociados.

Por lo tanto:

- a) Si, la solicitud fuera presentada a la Inspección base de la Asociación Nacional corresponderá que ésta coordine el acto, remitiendo a la Inspección correspondiente al lugar donde se elegirá el directorio Regional o Provincial el certificado de la directiva o del secretario de la Asociación Nacional donde se acredite el número de afiliados que ésta posee en la respectiva región o provincia y la nómina de ellos debidamente certificada. Dichas certificaciones pueden ir en un solo documento.
- b) Si los interesados, socios de la asociación existentes en una localidad determinada, solicitan directamente a la Inspección de la jurisdicción donde ellos laboran el ministro de fe para los efectos de elegir un directorio Regional o Provincial, deberán presentar los ante-

cedentes antes mencionados, es decir, el certificado de la Asociación Nacional donde acredite el número de asociados y la nómina certificada de ellos, que tal como se indicó, pueden constar en un solo documento.

2. Previo a la elección del directorio Regional o Provincial la unidad de organizaciones sindicales deberá verificar que se dé cumplimiento con el quórum establecido en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.296. En este sentido y para los efectos de poder constituir un directorio regional, deberá considerarse como universo el total de los trabajadores de planta y contrata del Servicio o repartición existente en la región. De la misma manera si el directorio es provincial, deberá considerarse como universo el total de los trabajadores de planta y contrata del Servicio o repartición existente en la provincia.

Luego, para la obtención de la información ya señalada en el párrafo anterior, deberá requerirse informe al director regional o al jefe provincial de la repartición o servicio de que se trate en orden a que indique el número de trabajadores de planta y contrata existentes en su jurisdicción.

3. Si para los efectos de realizar la elección del directorio Regional o Provincial fuera necesario realizar votaciones parciales, deberá usarse el procedimiento que se utiliza para las organizaciones sindicales.
4. Efectuado el acto de elección el ministro de fe deberá confeccionar el acta en cuádruplicado, utilizando el formulario pre-impreso, dejando constancia en el rubro observaciones, a lo menos, lo siguiente:
  - a) Que, tuvo a la vista la certificación del número de socios efectuada por la directiva o secretario de la Asociación Nacional; y
  - b) Que, los participantes cumplían con el quórum establecido en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.296 (Quórum del artículo 13 de la misma ley), de acuerdo a lo informado por la Jefatura Superior del Servicio o Repartición de la jurisdicción.
5. La distribución del acta de elección de directorio Regional o Provincial es la siguiente:
  - a) Original para el directorio Regional o Provincial.
  - b) 1º. copia para Depto. de Organizaciones Sindicales.
  - c) 2º. copia para Inspección donde se encuentra registrada la Asociación Nacional.
  - d) 3º. copia Inspección de la jurisdicción del directorio Regional o Provincial.
6. Para los efectos de la confección del acta, deberá tenerse presente que lo que se trata eligiendo es un directorio Regional o Provincial de una Asociación Nacional, por lo tanto, el R.A.F. asignado a dicha asociación, dato que los interesados deben proporcionar, es el que se registra. En caso de que exista duda o no esté claro deberá consultarse telefónicamente.
7. Atendido que, la información de los directorios Regionales y Provinciales debe ser de fácil acceso, resulta necesario que las Unidades Sindicales respectivas, confeccionen las tarjetas de directorio Regional o Provincial y las de dirigentes utilizando para ello las existentes para las organizaciones sindicales, es decir, la tarjeta control de organización y la tarjeta índice de dirigente.

8. Para los efectos de ordenamiento, se abrirá un archivador donde se guardarán las actas de los directorios Regionales y provinciales existentes en la jurisdicción de la Inspección separándolas por el R.A.F. de la Asociación Nacional.
9. En las Inspecciones donde se encuentren registradas las Asociaciones Nacionales, deberán agregar a la carpeta las actas que recepcionen de directorios regionales o provinciales que se constituyan, confeccionando el registro correspondiente de ellos del modo como se ha indicado en el N° 7 de la presente circular.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes.

**9.739, 12.09.95.**

**Procedencia de dictamen emitido por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.**

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, ha puesto en conocimiento de este Organismo, para los fines pertinentes, la resolución adoptada en el caso de una afiliada, en cuanto a declarar que la solicitud de incorporación al Nuevo Sistema de Pensiones que ésta suscribiera, no ha producido el vínculo jurídico de afiliación a dicho Sistema.

Expresa que la interesada es imponente desde el año 1964 de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas y que, en 1994, al solicitar el beneficio de rebaja de imposiciones, le fue negado por figurar afiliada a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A.. Al efecto, hace presente que en forma paralela a los servicios que prestara para el Liceo de Puente Alto, se desempeñó como profesora en el Liceo Particular Arturo Prat de la misma Comuna, donde se le incorporó a la aludida Administradora.

La Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., ha informado que la recurrente, efectivamente suscribió una solicitud de incorporación a esa Administradora, el 17 de marzo de 1983, en calidad de "dependiente nuevo", registrando cotizaciones sólo por el período comprendido entre el mes de marzo de 1983 y el mes de febrero de 1984, bajo el empleador Escuela Particular Arturo Prat.

Por su parte, señala, ese Instituto le manifestó que la trabajadora registra cotizaciones en el régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas entre el 1º de marzo de 1964 y el 31 de agosto de 1981, bajo el empleador Ministerio de Educación y desde el 1º de septiembre de 1981 en adelante, bajo el empleador Corporación Municipal Educacional de Puente Alto; encontrándose debidamente acreditado, además, que en el período comprendido entre el 1º de marzo de 1983 y el 28 de febrero de 1984, cotizó en forma paralela en dicho régimen previsional bajo el citado empleador Corporación Municipal Educacional de Puente Alto y también como docente, en la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., bajo el empleador Escuela Particular Arturo Prat.

Además, se comprobó, que por informes evacuados por el resto de las Administradoras de Fondos de Pensiones, la recurrente no se encuentra ni se ha encontrado incorporada o vinculada con el Nuevo Sistema de Pensiones.

De los antecedentes expuestos, concluye la citada Superintendencia, que la solicitud de incorporación firmada por la interesada no ha producido el vínculo jurídico de afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que importe en su caso, haber realizado una manifestación de voluntad configurante del derecho de opción en la forma prevista en el Art. 1º transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980. Ello, en consideración a que por un acto de autoridad del empleador, Escuela Particular

Arturo Prat, suscribió una solicitud de incorporación como "dependiente nuevo", hecho que llevó a considerarla como una trabajadora que iniciaba labores por primera vez, efectuándose sus cotizaciones respecto de la remuneración devengada en el mes marzo de 1983, en circunstancias que el ejercicio del derecho de opción se debió materializar mediante la suscripción de una solicitud en calidad de "dependiente antiguo", debiendo enterar las cotizaciones previsionales en la Administradora a partir del mes siguiente al de la suscripción de dicha solicitud, esto es, del mes de abril de ese año, bajo los dos empleadores para los cuales se desempeñaba en forma paralela.

Por lo anterior, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, dentro del ámbito de su competencia, ha dejado sin efecto la solicitud de incorporación a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. que la trabajadora suscribiera el 17 de marzo de 1983, declarando además, que las cotizaciones que ésta enterara en la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., por el período comprendido entre el mes de marzo de 1983 y el mes de febrero de 1984, por tratarse de pagos que por las razones señaladas, no corresponde abonar a la cuenta individual, por estar indebidamente enteradas, deben transferirse a ese Instituto.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que de acuerdo con los antecedentes acompañados, se ha podido comprobar que en la especie se configurarían los elementos para dejar sin efecto la afiliación de la interesada, dado que en su incorporación a una Administradora de Fondos de Pensiones existió en la especie una justa causa de error.

En consecuencia, este Servicio comparte el dictamen jurídico fundado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, mediante el cual ha resuelto dejar sin efecto la incorporación al Sistema que fiscaliza, suscrita por la trabajadora.

Por lo expuesto, procede que ese Instituto considere a la interesada como imponente del régimen previsional antiguo que le corresponda, de acuerdo a la naturaleza de sus servicios y a la calidad jurídica de sus empleadores, esto es, la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sección Públicos y la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y le otorgue en conformidad a ellos, las prestaciones que su normativa consagra, siempre que reúna los demás requisitos establecidos al efecto.

**9.757, 13.09.95.**

**Imponibilidad de la asignación de movilización.**

**Concordancias:** Ords. N°s 3.909, de 1988 y 1.366, de 1992, de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia para su respuesta directa, una presentación que un abogado, le efectuara, en la que solicita se le informe acerca de la imponibilidad de las asignaciones por movilización que habitualmente perciben los vendedores de una Empresa a la que asiste profesionalmente.

Sobre el particular, este Organismo puede expresarle que para los efectos previsionales indicados, rige el concepto de remuneración establecido en el Art. 41 del Código del Trabajo en actual vigencia, que entiende como tal "... las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

Agrega la misma disposición, que "no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los Arts. 163 y las demás que procede pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

En consecuencia, en la medida que la asignación de movilización por el interesado consultada, no constituye remuneración, no es imponible. Sin embargo, para que ese desembolso mantenga esa condición, es menester que tenga de hecho, las características propias de cada pago que no sea remuneración, es decir, que sea de un monto prudente y razonable, la finalidad para la cual han sido establecidas, circunstancia que calificará la respectiva institución de previsión. Para ello esta última debe considerar su monto en relación al valor que normalmente se paga a los trabajadores por el rubro destinado a ser cubierto por la respectiva prestación, a su naturaleza, su jerarquía y al nivel de las remuneraciones que se pagan a quien percibe dicha prestación.

**9.960, 20.09.95.**

**Calificación de accidente como de índole laboral. Existencia de vínculo laboral entre chofer y auxiliar de "bus auxiliar" y la persona que realiza su operación comercial.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.160, de 1993; 5.746 y 12.369, de 1994, todos de esta Superintendencia.

Una viuda se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca de la calificación, común o laboral, que debe atribuirse al accidente fatal sufrido por su cónyuge con fecha 11 de abril de 1991, mientras desarrollaba su labor de conductor de bus para su empleador.

Posteriormente, se dirigió a este Organismo, un agente oficioso, en representación de una persona, quien también sería beneficiaria de eventuales prestaciones de sobrevivencia que pudieren derivarse de la muerte del trabajador.

Al efecto, se indicó que en la fecha señalada el vehículo que guiaba por la Carretera Panamericana Sur, cerca de la localidad de Camarico, Río Claro, Provincia de Talca, fue impactado por un carro de arrastre que se desprendió de un camión que transitaba en sentido contrario. Asimismo, se precisó que el empleador aludido no ha sido habido y que se encontraría prófugo por reiterados delitos de giro doloso de cheques.

Cabe señalar que se acompañó copia del Parte Policial N° 06, de 11 de abril de 1991, del Retén Camarico de Carabineros de Chile dirigido al Segundo Juzgado de Letras del Crimen de Talca.

Requerido informe, ese Instituto ha indicado que no ha podido establecer si el accidente referido ocurrió a causa o con ocasión del desempeño laboral de la víctima; que tampoco, pudo acreditar vínculo laboral por cuanto el empleador se encuentra fugado por giro doloso de cheques, lo que no

haría posible la existencia de un contrato de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales; y, finalmente, que en la cuenta individual del causante no se registran valores, no siendo posible, por ende, verificar si los aportes de la Ley N° 16.744 fueron enterados en ese Instituto.

Por su parte, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 han señalado que el empleador referido no se encontraba adherido a ninguna de ellas en la fecha en que acaeció el accidente comentado.

Finalmente, la Administradora de Fondos de Pensiones Provida ha remitido un detalle de las cotizaciones previsionales del fallecido.

Asimismo, este Organismo estimó menester solicitar a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento que viniere a precisar quién era el empleador y a quién servían como conductor y auxiliar, al momento de accidentarse.

Dicha Dirección remitió su Informe de Fiscalización 95-030 de 04 de enero del año en curso, en el que se concluye que con la investigación realizada se pudo constatar que existen presunciones fundadas para concluir, a ciencia cierta, que en el presente caso se dio una relación laboral entre los trabajadores fallecidos, y quien al momento del accidente tenía a su cargo y en su propio beneficio el bus siniestrado.

Al efecto, cabe precisar que para fundamentar la conclusión anterior fue necesario interiorizarse de la forma en que se realiza la actividad laboral que correspondía a los trabajadores aludidos, precisándose que es normal la existencia de "buses auxiliares" que prestan servicios cuando lo requieren las empresas formales de transportes de pasajeros, prestación de servicios que, cuando se realiza a mediano o largo plazo, se formaliza en un contrato de servicios entre el dueño del bus y la empresa de transportes respectiva, situación que no ocurre cuando es un servicio esporádico, como el de la especie. Otra característica del sistema comentado, es que el dueño del "bus o buses auxiliares" debe pagar a la empresa de transportes de pasajeros un porcentaje equivalente al 10% ó 15% del total de la planilla de pasajes vendidos al momento de iniciarse el viaje.

Además, se agregó que en el plano netamente laboral es el dueño del "bus o buses auxiliares" el que lleva su propia tripulación, compuesta de choferes y auxiliares y es él mismo quien les paga y responde como empleador. La tripulación del "bus auxiliar" cambia de empresa de transportes en la medida que lo decide el dueño y empleador, lo que depende de la conveniencia económica y trato de dichas empresas de transportes de pasajeros.

En el caso particular de la empresa de transporte de pasajeros involucrada, se comprobó que utiliza el sistema descrito precedentemente en relación a los "buses auxiliares".

Sobre el particular y en mérito de lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia declara que el accidente fatal sufrido por los trabajadores debe calificarse como del trabajo, conforme a lo prescrito por el Art. 5° de la Ley N° 16.744, circunstancia por la que se instruye a ese Instituto con el objeto que, a la brevedad posible, constituya las prestaciones previsionales reclamadas.

Lo anterior, sin perjuicio de una eventual responsabilidad en el pago de las cotizaciones previsionales de la Ley N° 16.744 de la empresa en su calidad de contratante del servicio que efectuaba el bus accidentado, conforme a lo prescrito por el Art. 4° de la Ley N° 16.744.

**10.021, 21.09.95.**

**Califica accidente como ocurrido con ocasión del trabajo.**

Ha recurrido a esta Superintendencia una Sociedad de Transportes, reclamando en contra de la resolución, de 07 de junio de 1993, de ese Instituto, mediante la cual se resolvió que el accidente que sufriera uno de sus trabajadores, el día 23 de abril de 1993, no reviste los caracteres de un accidente con ocasión del trabajo ni del trayecto y que solicitó a esa empresa el reembolso de los gastos en que ese Instituto incurrió en la atención del afectado.

Afirma la aludida empresa que el accidente de su trabajador ocurrió el citado día a las 18:30 horas, al descender de un vehículo para llamar por teléfono a su empleador. El afectado tenía instrucciones de ubicar unos repuestos y comunicarse inmediatamente con su empresa, para lo cual se detuvo en un lugar donde existe teléfono público.

Esa empresa sostiene que el lugar donde ocurrió el accidente se ubica en el trayecto a su domicilio y que a ese lugar se dirigía, pero que antes debía llamar a su empresa. Finalmente, esa Sociedad sostiene que aun cuando ignora las declaraciones del trabajador y de los testigos, ellas no pueden contradecir lo afirmado por ella, pues dice estar en pleno conocimiento de las funciones del trabajador y de su horario.

Requerida al efecto, esa Mutualidad informó que efectuada la investigación pertinente, se pudo constatar que el lugar donde el trabajador descendió del vehículo de la empresa no es idóneo para dirigirse a su domicilio ni al lugar del trabajo, pues no contaba con movilización directa para ninguno de esos destinos.

En efecto, señala que consta del parte policial que adjunta que el accidente ocurrió a las 19:00 horas, en la ruta 160 a la altura del N° 1731, de manera que si el trabajador hubiere tenido intenciones de dirigirse a su domicilio debió descender sólo a 10 cuadras del lugar en que lo hizo.

Así las cosas, el trayecto empleado por la víctima no era lógico, racional ni idóneo, por lo que debe presumirse fundadamente que interrumpió su trayecto por motivos totalmente extralaborales y diferentes de los señalados por la empresa recurrente.

Agrega que, según Carabineros, el peatón cruzó la calzada por un lugar prohibido y con signos positivos de ingesta alcohólica, producto de lo cual fue atropellado por un vehículo particular.

Acompaña esa Mutualidad la denuncia de la empresa, el parte de Carabineros y un plano de la localidad de San Pedro, donde ocurrieron los hechos.

Asimismo, y a solicitud de este Organismo, procedió a remitir las declaraciones de un testigo, dependiente de la misma empresa, las declaraciones de otro testigo de los hechos, no pudieron ser remitidas, por cuanto éstas sólo fueron verbales.

Al respecto, es dable señalar que del examen de los informes, presentaciones y declaraciones de testigo que se acompañan, es posible inferir de forma irredargüible, que el trabajador sufrió un accidente de tránsito el día 23 de abril de 1993, aproximadamente a las 19:00 horas, momentos después de haber descendido de un vehículo que lo transportaba.

Asimismo, resulta incuestionable que el trabajador accidentado, el día de los hechos, desempeñó labores para su empleador, específicamente tenía por misión ubicar unos repuestos y dar cuenta a su empleador de su adquisición; que el día del siniestro se movilizaba en una camioneta de la empresa, junto con otros dos compañeros, quienes procedieron a dejarlo en un punto que esa Mutualidad estima inidóneo para tomar locomoción o dirigirse a su empresa.

Sin embargo, a juicio de este Organismo, en la especie se encuentran establecidos los requisitos que permiten acreditar el origen laboral del accidente sufrido por el trabajador, de acuerdo a lo establecido en el Art. 5º de la Ley N° 16.744.

En efecto, esta Superintendencia estima que el lugar en que el trabajador descendió o debió descender del vehículo que lo transportaba, no impide calificar su accidente como del trabajo, pues cualquiera que fuere el lugar y ya sea que se hubiere dirigido a su domicilio o a su lugar de trabajo, tales circunstancias estuvieron necesariamente determinadas por el hecho preciso que el trabajador cumplía instrucciones de su empleador, de acuerdo con las cuales debía comprar unos repuestos y llamar por teléfono dando aviso de ello, produciéndose, de esta manera, una relación mediata, pero indubitada entre el accidente que nos ocupa y el trabajo que realizaba el siniestrado.

No es obstáculo para arribar a esta conclusión las alegaciones formuladas por ese Instituto, en orden a que el trabajador habría interrumpido el trayecto a su domicilio o que se expuso innecesariamente al riesgo al bajarse del vehículo en un lugar no apto para este fin y con signos de ingesta alcohólica, toda vez que no se dan los supuestos exigidos por el Art. 5º inciso segundo de la Ley N° 16.744, para calificar este siniestro como del trayecto.

Por otro lado, no consta en los antecedentes tenidos a la vista, que haya sido decisión del trabajador bajarse en el lugar que lo hizo, por lo demás, esa Mutualidad presume y no le consta que la detención se debió a motivos extralaborales.

Finalmente, cabe manifestar que la exposición innecesaria al riesgo o la embriaguez no son excepciones contempladas por la Ley N° 16.744, para otorgar su cobertura, tal como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia de esta Superintendencia.

Por estas consideraciones y atendido lo previsto en el Art. 5º de la Ley N° 16.744, esta Superintendencia declara que el accidente sufrido por el trabajador, correspondió a un accidente con ocasión de su trabajo, debiendo ese Instituto otorgarle las prestaciones médicas y pecuniarias contempladas en la citada ley.

**10.319, 28.09.95.****Calidad de trabajador dependiente de socio de sociedad de personas. Requisitos.****Concordancias:** Ord. N° 9.264, de 1995, de esta Superintendencia.

Esa Caja de Compensación ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento acerca del criterio que debe seguirse frente a la situación laboral-previsional de los socios de sociedades de personas, atendida la diferencia de pareceres existente entre la Dirección del Trabajo y este Organismo Fiscalizador.

En efecto, expresa, este Servicio ha establecido a través de reiterada jurisprudencia que, para que una persona natural, socio de una sociedad de personas, pueda tener la calidad de trabajador dependiente de ésta, se requiere la existencia de los supuestos que configuran un contrato de trabajo, esto es, la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia, remuneración, prestación de servicios, etc.

Así, se ha señalado que el requisito de subordinación o dependencia establecido por la ley como esencial del vínculo laboral, no se da en aquellos casos en que los socios de una sociedad de responsabilidad limitada poseen la administración y uso de la razón social o son dueños del 50% o más del capital social. De acuerdo a este criterio, basta la existencia de una de estas condiciones en el contrato social, para que se entienda que no puede generarse relación laboral, por no existir vínculo de subordinación y dependencia, que caracteriza al contrato de trabajo, según las normas contenidas en el Código del Trabajo, no siendo necesario que ambas concurren copulativamente.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha tenido un criterio distinto para determinar la existencia de dicho vínculo de subordinación o dependencia y, por consiguiente, configurarse una relación laboral. Ha sostenido dicho Organismo que la sola circunstancia que un socio cuente con facultades de administración y representación en una sociedad de responsabilidad limitada, careciendo de la calidad de socio mayoritario o viceversa, no implica impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia. Sólo el hecho de detentar copulativamente la calidad de socio mayoritario de una sociedad de personas y contar con facultades de administración y representación de la misma, le impediría prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia en ella, toda vez que su voluntad se confundiría con la de la sociedad.

Esta diferencia de interpretaciones ha generado problemas a las empresas adherentes a esa Caja de Compensación, por cuanto ciñe estrictamente su accionar a lo resuelto por este Organismo, en tanto que, los afectados, invocan en su favor, lo dictaminado por la aludida Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que habiendo efectuado un nuevo análisis de los elementos de hecho y de derecho que inciden en la materia, ha estimado pertinente reconsiderar su jurisprudencia en cuanto a la condición laboral-previsional de los socios de sociedades de personas, acogiendo el planteamiento de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, para entender que el socio de una sociedad de responsabilidad limitada, no detenta la condición de trabajador dependiente de la misma, es menester que en su persona se reúnan copulativamente las condiciones de socio mayoritario y de representante y/o administrador de la misma, pues en tal caso, su voluntad se confunde con la de la respectiva sociedad.

Por el contrario, y en el supuesto que el socio sólo reúna una de dichas calidades, debe entenderse que no existen impedimentos para considerar que presta sus servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los términos previstos en los Arts. 3º letra b), 7º y 8º inciso primero del Código del Trabajo.

**10.382, 29.09.95.**

**Competencia de las comisiones médicas del D.L. N° 3.500, de 1980, para declarar invalidez de afiliados al nuevo sistema de pensiones. Competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez para declarar irrecuperabilidad de afección por la que se extiende licencia médica.**

Esa Comisión ha recurrido a esta Superintendencia exponiendo la situación de una trabajadora, a quien la Comisión Médica de la VIII Región y la Comisión Médica Central de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, han rechazado su solicitud de declaración de invalidez en dos ocasiones, asignándole un 23% de incapacidad la primera vez y un 16% la segunda.

Agrega que esa Comisión hizo examinar a la interesada, por sus especialistas asesores, fisiatra y psiquiatra, concluyéndose tanto por los exámenes clínicos como radiológicos que su incapacidad es absoluta y permanente, por una patología psiquiátrica que no fue considerada por las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, de 1980.

Por lo señalado, esa COMPIN plantea su discrepancia con lo resuelto por las Comisiones Médicas de las Administradoras de Fondos de Pensiones y somete los antecedentes a la consideración de esta Superintendencia de Seguridad Social.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 11 del D.L. N° 3.500, de 1980, la invalidez a que se refiere el Art. 4º y la de las personas señaladas en los Arts. 7º y 8º, letra c) será calificada en conformidad a las "Normas para la Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez de los Trabajadores Afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones", por una Comisión de tres médicos cirujanos, que funcionará en cada región, designados por el Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, resoluciones que serán reclamables ante la Comisión Médica Central del referido Organismo.

En mérito de ello, las Comisiones Médicas a que se refiere el citado Art. 11 del D.L. N° 3.500, son los órganos a los que por ley les corresponde conocer de la declaración de invalidez de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema.

En consecuencia, no corresponde que las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez al conocer de licencias médicas por enfermedades comunes, se pronuncien respecto al grado de invalidez que tenga el trabajador afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones.

Tampoco corresponde que esta Superintendencia entre a conocer y revisar las resoluciones adoptadas por las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, sobre invalidez de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, salvo que se trate de aquellas reclamaciones que se funden en que la invalidez declarada proviene de accidente del trabajo o enfermedad profesional. En este último caso, conforme al Art. 11 del citado decreto ley, la Comisión Médica Central debe integrarse con representantes de esta Superintendencia.

rintendencia, la que a su vez conoce de los reclamos que en esos casos se presenten en contra de lo resuelto por la aludida Comisión Médica Central.

Cabe señalar en todo caso que las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y esta Superintendencia al conocer sobre autorizaciones de licencias médicas de trabajadores afectos a la Ley N° 18.469, pueden declarar la irrecuperabilidad de las afecciones por las que se extienden las respectivas licencias médicas de afiliados tanto del Antiguo como del Nuevo Sistema de Pensiones.

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 221 letra f) del D.S. N° 42, de 1985, del Ministerio de Salud, a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, entre otras funciones, les corresponde pronunciarse sobre las solicitudes de licencias médicas por enfermedades y de los correspondientes subsidios en su caso, de los trabajadores afectos a la Ley N° 18.469, de acuerdo a la normativa vigente al respecto.

Asimismo, el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud que contiene el reglamento sobre autorización de licencias médicas, dispone en su Art. 14, que "Es competencia privativa de la Unidad de Licencias Médicas de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o de la ISAPRE en su caso, ejercer el control técnico de las licencias médicas".

En consecuencia, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez tienen competencia para pronunciarse acerca de la autorización, rechazo o modificación de una licencia médica de trabajadores afectos a la Ley N° 18.469, así como el control de dicho reposo.

Ahora bien, tratándose del uso de licencias médicas es de vital importancia tener presente que éstas están concedidas para que el trabajador afectado por una incapacidad temporal, haga uso de reposo en virtud de una prescripción médica, con el objeto de restablecer su salud y poder quedar en condiciones de volver al trabajo. Así se desprende, de la definición de licencia médica, contenida en el Art. 1° del citado D.S. N° 3.

No obstante lo anterior, no es necesario que la enfermedad vaya a desaparecer totalmente con el reposo, sino que basta que ella regrese a un punto que permita al trabajador volver a trabajar.

Dentro de su competencia, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez al conocer de licencias médicas pueden resolver que la afección común que las origina es de naturaleza recuperable o irrecuperable, o en otros términos, la posibilidad de que el trabajador pueda volver a trabajar al término del reposo, conforme a lo cual ésta se autorizará o rechazará.

En este punto se debe recordar que de acuerdo a lo instruido por el Ministerio de Salud mediante la Circular N°2C/134, de 1985, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez deben seguir autorizando licencias médicas con diagnósticos irrecuperables de trabajadores que se encuentren en trámite de calificación de invalidez ante las Comisiones a que se refiere el D.L. N° 3.500, de 1980, y en tanto dicha resolución no se encuentre legalmente ejecutoriada.

En resumen, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez no pueden revisar los pronunciamientos emitidos por las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, aun cuando deba conocer de licencias médicas otorgadas a las mismas personas, sin perjuicio de que dentro de dicha competencia pueda dictaminar que la afección por la que se extendió la licencia es irrecuperable, lo que significa que el trabajador al término del reposo que ella concede no quedará en condiciones de volver a trabajar, lo que se aleja de la temporalidad que supone una licencia médica.

En todo caso, se debe tener presente que la circunstancia de que una afección sea irrecuperable, no significa necesariamente que la persona tiene el grado de invalidez exigido para obtener pensión en el respectivo régimen previsional o de pensiones.

Finalmente, se cumple en manifestar que si esa Comisión estima que los organismos competentes, al dictar sus respectivos pronunciamientos no tuvieron conocimiento de alguna afección de la interesada, podrá orientarla para que vuelva a someter su caso a las Comisiones competentes, señalándole que deberá aportarles la información que tenga respecto de todas y cada una de las afecciones que padece.

**10.678, 05.10.95.**

**Requisito de cotizaciones de trabajadores contratados por turno o faena.  
Interpretación.**

**Concordancias:** Circular N° 1.373/1994, de esta Superintendencia.

Esa Institución ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento respecto de la aplicación a los trabajadores contratados para una faena determinada de la norma del inciso segundo del artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, agregado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.350, que respecto de los trabajadores contratados diariamente por turno o jornada redujo, de tres meses a un mes el requisito de afiliación exigido para acceder al subsidio por incapacidad laboral.

La solicitud de dicho pronunciamiento se debe a las consultas que algunas empresas han efectuado a la Caja, principalmente del sector agrícola.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el inciso primero del artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que "Para tener derecho a los subsidios se requiere de un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente".

El N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.350, agregó un inciso segundo al referido artículo 4°, el que dispone textualmente "Con todo, para acceder a los subsidios, los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas deberán contar, además del período mínimo de afiliación a que se refiere el inciso primero con, a lo menos, un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia".

Como puede apreciarse, la norma está dirigida a los trabajadores dependientes que sean contratados por día, ya sea para un turno dentro de dicho día o por toda la jornada del mismo.

La consulta de esa Caja dice relación a si la norma del inciso segundo del citado artículo 4°, puede aplicarse a los trabajadores que son contratados para una faena determinada.

Al respecto, se debe señalar que si el trabajador es contratado para una faena determinada, por ejemplo, la cosecha de la manzana, no se trata de un trabajador contratado por día, toda vez que el contrato de trabajo durará lo que dure la faena de que se trata.

En consecuencia, en caso de trabajadores contratados para una determinada obra o faena, no estamos ante la situación de excepción a que alude el inciso segundo del artículo 4º del D.F.L. N° 44, por lo que para efectos del derecho al subsidio por incapacidad laboral, habrá de estarse a la norma general contenida en el inciso primero del mismo.

No obstante lo anterior, puede ocurrir que un trabajador sea contratado por día, aun cuando se trate de labores en que normalmente se utiliza la contratación por obra o faena, caso en que procede aplicar la normativa excepcional del inciso segundo del artículo 4º del D.F.L. N° 44.

Por lo expuesto, la aplicación del inciso primero o segundo del artículo 4º del D.F.L. N° 44, para acceder al beneficio del subsidio por incapacidad laboral, dependerá de la forma de contratación del trabajador.

**10.681, 05.10.95.**

**Oportunidad en que se deben enterar cotizaciones previsionales correspondientes a los pagos efectuados por el empleador a sus trabajadores por concepto de anticipos sobre la gratificación legal, sean éstos voluntarios o pactados por las partes.**

**Concordancias:** Of. Circ. N° 710/1982; Ords. N°s. 6.322/1990; 10.439/1991, 4.330/1992 y 11.321/1993, de esta Superintendencia.

Ud. ha solicitado a esta Superintendencia que estudie la posibilidad de unificar la doctrina sustentada por este Servicio, en cuanto a la oportunidad en que deben enterarse las cotizaciones previsionales por concepto de anticipos de gratificación legal, con la desarrollada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, entre otros, en su Oficio Ord. N° J/241.08.95, de febrero de 1995.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestarle que todo pago que se efectúe a título de anticipos de la gratificación legal, ya sea contractual o voluntaria, constituye un simple pago de remuneración, y, por lo mismo, se encuentra sujeto a las reglas generales que determinan la impenibilidad de las remuneraciones.

El criterio expresado anteriormente se fundamenta en lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según los cuales constituyen remuneración, todas las contraprestaciones en dinero o en especies valuables en dinero que recibe el trabajador a causa de su contrato de trabajo; entre ellos, las gratificaciones, definición que resulta aplicable para los efectos previsionales por así disponer el artículo 1º transitorio del citado texto legal.

Lo anterior aparece corroborado por lo establecido en la letra a) del Art. 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, que sustituyó el artículo 3º de la Ley N° 17.365, el cual señala que: "Las sumas pagadas a título de gratificación legal, contractual o voluntaria, o como participación de utilidades, estarán afectas a las mismas impeniciones que las remuneraciones mensuales".

"Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a impeniciones e impuestos en relación con el límite máximo de impenibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los

meses que comprende el período a que corresponde y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad".

De este modo, es aplicable a esta situación lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de la Ley N° 17.322, que impone a los empleadores la obligación de declarar y enterar imposiciones, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones.

En todo caso, esta entidad debe hacerle presente que sus pronunciamientos sólo resultan aplicables respecto a las Instituciones de Previsión que fiscaliza, entre las que no se encuentran las Administradoras de Fondos de Pensiones, a las que les corresponderá aplicar lo que sobre el particular resuelva la Superintendencia respectiva.

**10.906, 10.10.95.**

**Trabajador de empresa declarada en quiebra mantiene su calidad de beneficiario del sistema único de prestaciones familiares por cuanto la quiebra no implica término del contrato de trabajo. Revisión cómputo cotizaciones del trabajador. Cobro de cotizaciones. Derecho a pensión.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 7.705/1989; 4.617 y 7.978/1990; 1.861 y 11.246/1991 y 8.400/1993, de esta Superintendencia.

Un trabajador ha recurrido nuevamente a esta Superintendencia solicitando el pago de las asignaciones familiares que le corresponden por su hija, por el período mayo de 1989 a marzo de 1990, época durante la cual el Síndico de Quiebras que señala, le pagó remuneraciones y efectuó las cotizaciones correspondientes como trabajador de la empresa fallida, Laboratorios América S.A., omitiendo, sin embargo, el pago de las asignaciones que reclama por el período señalado.

Asimismo, ha reclamado respecto a las certificaciones de las cotizaciones que se le registran en el régimen de la Caja de la Hípica Nacional y en el de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, situación que en concepto del interesado le ha impedido obtener la pensión que le corresponde, toda vez que tiene más de 65 años de edad.

Requerida al efecto y en relación a los antecedentes que le proporcionara ese Instituto, la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre, ha informado que el Síndico de Quiebras efectuó un pago administrativo al Instituto de Normalización Previsional, cancelando las imposiciones y el porcentaje del 7% de salud por varios trabajadores del citado Laboratorio, entre los que se encontraba el interesado, correspondientes al período 1° de mayo de 1989 y 31 de marzo de 1990. Agrega que se constató que la cotización de salud del 7% fue enterada íntegramente en ese Instituto, por lo que no existen cotizaciones en la Caja por el mismo período.

Considerando que la forma regular de obtener el beneficio de la asignación familiar es a través del pago directo por parte del empleador, el que luego lo compensa de las cotizaciones que le corresponda efectuar, se puede presumir que las asignaciones familiares fueron pagadas al recurrente por

el Síndico de Quiebra. En mérito de ello la Caja de Compensación de Asignación Familiar de que se trata reitera su parecer en orden a que no le corresponde pagar al interesado la asignación familiar al duplo que reclama por su hija.

A su vez, ese Instituto remitió a este Organismo, copia del informe del Sr. Jefe de la Sección Control Empleadores, en el que se señala que en la quiebra de la empresa Laboratorios América S.A., el Síndico canceló imposiciones y porcentajes de salud de ocho trabajadores, entre los que se encuentra el interesado, por el período mayo de 1989 a marzo de 1990, sin que se haga referencia a ninguna compensación por concepto de asignaciones familiares, y se ha acompañado copia del último certificado de imposiciones del interesado, de 13 de octubre de 1993, en el que respecto del empleador Laboratorios América S.A., registra cotizaciones entre el 1º de septiembre de 1987 y el 31 de marzo de 1990.

Esta Superintendencia requirió a la Dirección del Trabajo, para que informara si el recurrente siguió siendo trabajador dependiente una vez que se declaró la quiebra de Laboratorios América S.A. o si se debe entender que el contrato terminó con dicha declaración, sin perjuicio de que el Síndico le haya seguido pagando remuneración en atención a su fuero laboral, de lo que dependerá su calidad de trabajador dependiente y, por ende, de su derecho a asignación familiar, teniendo en consideración que el artículo 2º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala entre sus beneficiarios a los trabajadores dependientes de los sectores públicos y privados, calidad esta última que el recurrente estaría invocando para acceder al beneficio.

Al respecto, la Dirección del Trabajo informó que su jurisprudencia dictada a contar del Ord. N° 2.120, de 17 de abril de 1985, señala: "Se estima en derecho que una empresa no se extingue por la sola circunstancia de ser declarada judicialmente su quiebra, por lo cual cabe sostener que por ese mismo hecho no se extinguen los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, como tampoco, el fuero de que, por cualquier causa legal, pudieran gozar algunos de sus dependientes, incluyéndose en estos a sus dirigentes sindicales".

Por ende, el interesado siguió siendo trabajador dependiente de Laboratorios América S.A. con posterioridad a la declaración de quiebra del mismo, y como tal mantuvo la calidad de beneficiario del régimen de prestaciones familiares que establece el D.F.L. N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Además, consta de los antecedentes proporcionados tanto por ese Instituto como por la aludida C.C.A.F., que el Síndico efectuó cotizaciones previsionales por el recurrente en el Instituto de Normalización Previsional por mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 1989; enero, febrero y marzo de 1990, sin que se hayan efectuado compensaciones por concepto de asignaciones familiares por el referido período, por lo que se puede concluir con fundadas bases que éstas no fueron pagadas por el Síndico al interesado. Asimismo, las cotizaciones pagadas aparecen registradas en el certificado de cotizaciones emitido por ese Instituto.

Por lo expuesto, y con el fin de solucionar el problema que mantiene el interesado desde el año 1989, en relación al pago de las asignaciones familiares causadas por su hija durante el período en que las remuneraciones y las cotizaciones se las pagó el Síndico encargado de la quiebra de su Empleadora, procede que ese Instituto a la brevedad, le pague las asignaciones familiares que le corresponden por el período mayo de 1989 a marzo de 1990 por su hija, conforme a los valores vigentes a dicha época, sin recargos ni intereses, por no existir norma legal que lo permita.

Las referidas asignaciones deberán ser pagadas al valor duplo teniendo en consideración que entre los antecedentes aportados por el interesado se encuentran copias de las resoluciones de la –COMPIN– del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, de 12 de agosto de 1986 y 30 de julio de 1990, respectivamente, en las que se declara la incapacidad absoluta y permanente de la causante de dicha asignación familiar.

No obsta a lo anterior, la circunstancia de que la empresa fallida haya estado afiliada a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, por cuanto durante ese período todas las cotizaciones se efectuaron a través de ese Instituto, sin que hayan existido compensaciones por concepto de asignaciones familiares.

Por otra parte, y en relación al reclamo del interesado respecto del cómputo de sus cotizaciones y el consecuente impedimento para obtener su pensión, se debe señalar que conforme a la información proporcionada por ese Instituto y las copias de los certificados de cotizaciones tenidos a la vista, el interesado registra cinco años de cotizaciones en el régimen de la Caja de la Hípica Nacional durante el período comprendido entre el 1º de abril de 1946 y el 31 de marzo de 1951, las que se encuentran vigentes, según lo dictaminara esta Superintendencia mediante Ord. N° 7.705, de 02 de octubre de 1989.

Asimismo y conforme al certificado de las cotizaciones de 13 de octubre de 1993, emitido por la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, el interesado registra cotizaciones en dicho régimen entre el 1º de agosto de 1947 y el 30 de junio de 1993, por un total de 26 años, 10 meses y 13 días de cotizaciones aproximadamente, a las que se deberán sumar las que registra en el régimen de la Caja de Previsión de la Hípica Nacional, a que ya se hizo referencia, que no sean paralelos, ya que es dable observar de esos documentos, que entre el 1º de agosto de 1947 y el 31 de marzo de 1951, se hicieron imposiciones a ambos regímenes en forma paralela.

Cabe señalar que conforme a dicho certificado, en la actualidad se encuentran pagadas las cotizaciones que adeudaba Laboratorios América S.A. por los meses de enero a mayo de 1989, mes este último por el que también existe un pago efectuado por el Síndico de Quiebras.

Por otra parte, se deberá aclarar lo ocurrido con las cotizaciones que correspondía efectuar a otro de sus empleadores –Comunidad Edificio que señala– con el que el recurrente mantuvo contrato de trabajo entre el 1º de noviembre de 1992 al 31 de enero de 1994, desempeñando labores de vigilancia, según se reconoce en el finiquito de fecha 04 de agosto de 1994, firmado ante un Inspector del Trabajo de Providencia. En efecto, conforme al certificado de cotizaciones aludido ese empleador efectuó las cotizaciones del mes de noviembre de 1992, y de los períodos comprendidos entre el 1º de febrero de 1993 y 31 de marzo de 1993 y entre el 1º de mayo de 1993 y el 30 de junio de 1993, por lo que faltarían las cotizaciones de los meses de diciembre de 1992, enero, abril y los meses de julio a diciembre del año 1993, más enero de 1994, por lo que en caso de que aún no se hayan pagado tales cotizaciones, deberá informar si existe un juicio de cobro judicial y estado del mismo, o iniciar el respectivo juicio si aún no se hubiera hecho.

No obstante la aclaración y/o cobranza de las cotizaciones que adeuda el otro empleador, se debe señalar que el recurrente cumpliría los requisitos para pensionarse por vejez en el régimen de la Ley N° 10.475, toda vez que reúne con largueza el mínimo de cotizaciones exigido al efecto y tiene más de 65 años de edad, los que cumplió el 23 de septiembre de 1994, es decir, dentro de los dos años siguientes a la última cotización registrada en el régimen de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, por lo que debería darse curso a la solicitud de pensión del recurrente, orientándolo para que acompañe la documentación que falte de ser ello necesario, sin perjuicio que

paralelamente se cobren las cotizaciones que faltan por algunos meses trabajados para el empleador aludido, pues una vez que éstas sean pagadas, se podrá reliquidar el monto de la pensión si procediera.

Ese Instituto deberá dar cumplimiento a la brevedad a las instrucciones que se le han impartido mediante el presente oficio, tanto en relación al pago de asignaciones familiares como de la regularización y cobro de cotizaciones y tramitación de la pensión que le corresponde al recurrente, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

**10.921, 10.10.95.**

**Base de cálculo que debe considerar el empleador para efectuar la cotización adicional para salud durante los períodos de incapacidad laboral de sus trabajadores.**

**Concordancias:** Circ. N°1.408/1995; Ords. N°s. 9.728 y 10.750/1994, de esta Superintendencia.

Una empresa ha recurrido a esta Superintendencia señalando que de acuerdo a lo instruido por este Organismo mediante el Ordinario N° 9.728, de 31 de agosto de 1994, durante los períodos de incapacidad laboral de sus trabajadores el empleador sigue obligado a efectuar la cotización adicional para salud a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 18.566.

Al respecto solicita se le informe la base sobre la que el empleador debe efectuar dicha cotización adicional.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar, que no existiendo una norma especial que señale la base sobre la que el empleador debe efectuar la cotización de que trata el artículo 8° de la Ley N° 18.566, debe estarse a las normas generales sobre la materia, contenidas en los artículos 22 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, según se trate de afiliados al Antiguo o al Nuevo Sistema Previsional, normas que disponen que las cotizaciones se deberán efectuar sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica, o en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

En consecuencia, durante los períodos de incapacidad laboral de sus trabajadores, el empleador deberá efectuar la cotización adicional para salud de que se trata, teniendo como base la remuneración imponible que tuvo el trabajador durante el mes anterior al inicio de la licencia médica.

Las cotizaciones que corresponda pagar sobre la base ya señalada, se deberán efectuar en proporción a los días en que el trabajador haya estado en período de incapacidad laboral.

En el evento que en el mes anterior al inicio de la licencia médica el trabajador no haya tenido remuneración imponible, se deberá estar a la remuneración pactada en el contrato de trabajo, base que también se deberá considerar en proporción a los días de incapacidad laboral.

En aquellos meses en que el trabajador haya estado en período de incapacidad laboral por algunos días del mes y trabajado en otros, gozando de subsidio y remuneración, el empleador deberá

efectuar la cotización adicional de que se trata por el período de incapacidad laboral en la forma que se ha señalado precedentemente, más las que corresponda efectuar sobre la remuneración que percibió el trabajador durante dicho mes.

## 2.- Circulares.

**1.490, 16.05.96.**

**Subsidio familiar. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.454 a las normas contenidas en la Ley N° 18.020, y otorgamiento de nuevos subsidios familiares.**

En el Diario Oficial del día 08 de mayo de 1996, se publicó la Ley N° 19.454 que establece y modifica diversas normas de Seguridad Social. Entre ellas se encuentran las que modifican la Ley N° 18.020 aumentando a 18 años la edad de los causantes de subsidio familiar e incorporación como causantes de dicho beneficio a los inválidos de cualquier edad, quienes, además, tendrán derecho a percibir el subsidio elevado al duplo. Asimismo, la Ley N° 19.454 facultó al Presidente de la República para que dentro del año 1996, autorice la concesión de 140.000 nuevos subsidios familiares.

En relación a las modificaciones legales mencionadas y al otorgamiento de los nuevos subsidios familiares, esta Superintendencia en uso de sus atribuciones ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones a las entidades que tienen a su cargo el otorgamiento del subsidio familiar.

1. Extensión de la edad límite para obtener el beneficio de 15 a 18 años.

El artículo 1° N°2 letra a) de la Ley N° 19.454 ha modificado el artículo 2° de la Ley N° 18.020 extendiendo hasta los 18 años la edad límite para obtener el subsidio familiar.

A la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.454 (08 de mayo de 1996), tenían la calidad de causantes del subsidio familiar los menores de hasta 15 años de edad, que cumplieron los demás requisitos señalados en las normas legales que regulan la materia.

Con esta modificación se ha equiparado la situación de estos beneficiarios a la de los menores causantes de asignación familiar que de conformidad a lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reciben este beneficio hasta los 18 años de edad.

2. Incorporación como causantes de subsidio familiar de los inválidos de cualquier edad.

El artículo 1° N° 2 de la Ley N° 19.454 modificó, además, el artículo 2° de la Ley N° 18.020 incorporando como causantes de subsidio familiar a los inválidos de cualquier edad que vivan a expensas del beneficiario, que participen, cuando proceda, en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil y que no disfruten de una renta igual o superior al monto del subsidio, cualquiera sea su origen o procedencia.

A su vez, el N° 1 del citado artículo 1º, que modifica el artículo 1º de la Ley N° 18.020, establece que el concepto de invalidez que deberá aplicarse a los nuevos causantes del subsidio familiar, es el que se utiliza en el régimen de prestaciones familiares, esto es, aquél contenido en el artículo 5º del D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al artículo 3º del D.F.L. N° 150, de 1981, del mismo Ministerio, cuyo Título I contiene las normas sobre el Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

El artículo 5º mencionado, dispone en su inciso segundo que se entiende por inválido la persona que, por causas hereditarias o adquiridas, carezca o haya perdido en forma presumiblemente permanente dos tercios o más de su capacidad de ganancia. Agrega que en el caso de los menores de 18 años y mayores de 65 años de edad, se considerarán inválidos los que, por causas hereditarias o adquiridas, carezcan o hayan perdido de modo presumiblemente permanente, dos tercios o más de sus funciones corporales o mentales, en términos que les impidan el desarrollo de las actividades ordinarias de la vida, atendidos su edad y su sexo.

La declaración de invalidez de conformidad a los conceptos señalados, corresponde efectuarla a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– del Servicio de Salud correspondiente al domicilio del causante.

En cuanto a la situación de aquellos causantes que actualmente perciben subsidio familiar como menores, pero que además cumplen los requisitos para ser declarados inválidos de conformidad a las normas indicadas en los párrafos precedentes, ellos deberán obtener su declaración de invalidez ante la COMPIN que corresponda y luego postular al beneficio elevado al duplo de acuerdo a las normas generales.

En todo caso, si en la nueva postulación los citados causantes no obtuvieron el beneficio, se mantendrán en el goce del subsidio familiar que percibían con anterioridad, por el período que les reste para cumplir el plazo de 3 años desde su otorgamiento, siempre que cumplan con los demás requisitos legales y reglamentarios que lo habilitaron para percibir el beneficio. Por el contrario, si como resultado de la nueva postulación se le otorgase el beneficio elevado al duplo, corresponderá en ese momento extinguir el beneficio anterior y otorgar el nuevo subsidio por un plazo de 3 años.

3. Pago de subsidio familiar elevado al duplo. Causantes inválidos.

Conforme a la modificación introducida por el artículo 1º N°1 de la Ley N° 19.454 al artículo 1º de la Ley N° 18.020, los causantes inválidos tendrán derecho a que el subsidio familiar que les corresponda sea aumentado al duplo, entendiéndose que, para los efectos de su otorgamiento, equivale a dos subsidios familiares.

Lo anterior, implica que en el otorgamiento del beneficio a estos causantes se utilizarán de los cupos asignados a la respectiva Comuna, en la resolución de la correspondiente Intendencia Regional, a que se refiere el artículo 1º de la Ley N° 18.611.

4. Duración del beneficio.

El artículo 1º N°4 de la Ley N° 19.454 reemplaza el inciso segundo del artículo 5º de la Ley N° 18.020, estableciendo que el subsidio familiar durará tres años. Al respecto, cabe hacer presente que en la actualidad el artículo 4º de la Ley N° 18.611 contiene idéntica norma

en relación a esta materia, toda vez que dispone que el subsidio familiar que se conceda durará tres años contados desde el mes en que comenzó a devengarse.

Por su parte, el artículo 1º N° 5 letra c) de la Ley N° 19.454, ha incorporado un nuevo inciso tercero al artículo 9º de la Ley N° 18.020, que contiene normas relativas a la extinción del beneficio, en el cual se establece que si el subsidio familiar se extingue por cumplimiento de los 18 años de edad, el beneficio se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumpla dicha edad, siempre que se encuentre vigente el plazo de tres años de duración del subsidio.

El artículo 1º transitorio de la Ley N°19.454, dispone que los subsidios familiares otorgados en conformidad a la Ley N°18.611, cuyos causantes cumplan 15 años de edad dentro del período de duración establecido en el artículo 4º de la citada ley, mantendrán su vigencia hasta el término de dicho período siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2º de la Ley N°18.020. Agrega que igual derecho tendrán quienes hubieran cumplido 15 años de edad durante este año, pero con anterioridad a la publicación de esta ley.

En mérito de lo anterior, los subsidios familiares que conforme a la normativa legal vigente a la fecha de su concesión, debían extinguirse al 31 de diciembre del año en que el menor cumpliera los 15 años de edad, extenderán su vigencia por el término que reste para cumplir el plazo de 3 años desde su otorgamiento, sin necesidad que exista una nueva postulación, ni una nueva resolución. Igual derecho asistirá a quienes hubieran cumplido 15 años de edad entre el 1º de enero y el 7 de mayo de 1996.

5. Requisito de escolaridad.

El artículo 1º N°2 letra b) de la Ley N° 19.454, ha reemplazado el inciso cuarto del artículo 2º de la Ley N° 18.020, estableciéndose que respecto de los menores de más de 6 años de edad para tener derecho al subsidio, deberá acreditarse además, que se encuentran cursando estudios regulares, en los niveles de enseñanza básica, media o superior otros equivalentes, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste, a menos que se acredite que se encuentran en alguna de las excepciones que contempla el D.F.L. N° 5.291, de 1930, del Ministerio de Educación, o que fueren inválidos en los términos del régimen de prestaciones familiares.

La citada modificación, en armonía con la ampliación hasta los 18 años del límite de edad para ser causantes del subsidio familiar, amplía el requisito de escolaridad para dichos causantes, pues el texto anterior sólo hacía referencia a la instrucción básica. Además, hace mención a los causantes inválidos a quienes exime de dicho requisito.

En esta materia se hace presente que el artículo 11 letra c) del D.S. N° 368, de 1987, del Ministerio de Hacienda, dispone que a la solicitud de subsidio familiar deberá acompañarse, entre otros antecedentes, la certificación que acredite el cumplimiento del requisito de escolaridad a que se refiere el inciso cuarto del artículo 2º de la Ley N°18.020.

Al respecto, se reiteran las instrucciones contenidas en Circular N° 1.035, de 1987, que en la parte relativa a la postulación al beneficio de que se trata, expresa que al momento de solicitar el subsidio familiar y anualmente durante el período que causen el beneficio, los menores deben acreditar su condición de alumnos regulares en los establecimientos correspondientes.

Asimismo, procede que el cumplimiento del indicado requisito se verifique cuando por cualquier causa se proceda a la revisión de los subsidios familiares otorgados, de conformidad a las normas generales aplicables a esta materia.

6. Nuevos cupos de subsidios familiares para el año 1996.

El artículo 2º de la Ley Nº 19.454 faculta al Presidente de la República para que dentro del año 1996, mediante uno o más decretos expedidos por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán llevar, además, las firmas de los Ministros de Hacienda y del Interior, autorice la concesión de hasta 140.000 nuevos subsidios familiares a personas de escasos recursos, de conformidad a lo dispuesto en las Leyes Nºs. 18.020 y 18.611.

En el o los decretos mencionados se distribuirán por Regiones los nuevos beneficios a conceder, debiendo cada Intendencia Regional, dentro de 15 días contados desde la total tramitación de los referidos decretos, distribuir entre las comunas que integran la región, el número de nuevos subsidios a otorgar.

La concesión de estos nuevos beneficios se regirá por las normas generales contenidas en las Leyes Nºs. 18.611 y 18.020 modificadas por la Nº 19.454.

**1.491, 16.05.96.**

**Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley Nº 19.454, relativas a las modificaciones introducidas a la Ley Nº 16.744.**

En el Diario Oficial de 08 de mayo de 1996, fue publicada la Ley Nº 19.454, que entre otras materias, introduce modificaciones a la Ley Nº 16.744. Por lo anterior, esta Superintendencia, en uso de sus atribuciones ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

El artículo 8º de la Ley Nº 19.454, en sus cuatro números, modifica la Ley Nº 16.744 en los siguientes términos:

1. La modificación contenida en el Nº 1 del referido artículo, dice relación con el procedimiento a seguir por esta Superintendencia en la resolución de los reclamos interpuestos en contra de las Mutualidades de Empleadores respecto de las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional diferenciada. En efecto, de acuerdo a dicha modificación este Servicio, al resolver el reclamo de que se trata, podrá solicitar, si lo estima pertinente, informe previo del Servicio de Salud correspondiente.
2. Conforme a la modificación introducida por el número 2 del artículo 8º de la Ley Nº 19.454, se establece que la base de cálculo de la indemnización que corresponda pagar en virtud de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, será aquella contemplada en el artículo 26 de la Ley Nº 16.744. Atendido que esta norma acoge el criterio interpretativo que sobre las normas de que se trata sostenía esta Superintendencia, no se producirán cambios respecto de la forma de calcular esta indemnización.

3. En tanto, y conforme la modificación introducida por el N° 3, del artículo 8° de la ley que se analiza al artículo 30 de la Ley N° 16.744, serán aplicables al cálculo de subsidio por incapacidad laboral de origen profesional, aparte de las normas contenidas en los artículos 3°, 7°, 8° y 22 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aquéllas contempladas en los artículos 10, 11, 17 y 19 de este decreto con fuerza de ley.

En virtud de esta modificación, y conforme lo dispone el artículo 10 del citado decreto con fuerza de ley, las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral de origen profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del D.F.L. N° 44, el trabajador en goce de subsidio no pierde el derecho a percibir las remuneraciones antes señaladas, en la forma y oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio.

Producto de la aplicación del artículo 17 del aludido decreto con fuerza de ley, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen profesional, no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado. Cabe señalar además, que tratándose de trabajadores que tengan más de un empleador o que revistan a la vez, las calidades de trabajador dependiente e independiente, sólo tendrán derecho al aludido subsidio mínimo, en el evento que la suma de los subsidios que hubieren devengado en un mismo período no supere el monto de aquél.

Finalmente, cabe señalar que en virtud de lo establecido en el artículo 19 del D.F.L. N° 44, el pago de los subsidios por incapacidad laboral de origen profesional podrá efectuarlo también el empleador, si así lo ha convenido con la entidad que deba otorgarlos.

4. De acuerdo a lo dispuesto en el N° 4 del artículo 8° de la Ley N° 19.454, y en armonía con lo prescrito en el artículo 7° de esta ley, se modifica la edad límite contemplada en el artículo 47 de la Ley N° 16.744 para ser beneficiario de pensión de orfandad, estableciéndose que el derecho asistirá a los menores de 24 años de edad que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores.

Por otra parte, cabe señalar que conforme lo establece el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.454, aquellas personas que al 08 de mayo de 1996, fecha de publicación de esta ley, no fueren titulares de pensión de orfandad por exceder la edad máxima establecida en la Ley N° 16.744 y dieran cumplimiento a los nuevos requisitos de edad previstos en la ley en análisis, tendrán derecho a solicitar el beneficio, siempre que reúnan las demás exigencias legales.

El tal caso, la respectiva pensión de orfandad se devengará a partir del 08 de mayo del presente año.

Finalmente, se solicita a esa entidad que se dé de la más amplia difusión a las instrucciones contenidas en esta circular, entre las personas encargadas de su aplicación.

**1.492, 30.05.96.****Subsidios por reposo maternal. Comunica monto del subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1º de junio de 1996.**

El artículo 1º de la Ley N° 19.457, publicada en el Diario Oficial del 25 de mayo del presente año, fija en \$ 48.710, a contar del 1º de junio de 1996, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1º de junio de 1996 el monto diario mínimo de los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año será \$ 811,83.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse con este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 31 de mayo de 1996 de los devengados a partir del 1º de junio en curso. Si tratándose de licencias maternales iniciales antes del 1º de junio de 1996 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 730,07 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo pasado, y de \$ 811,83, por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$ 811,83, a contar del 1º de junio de 1996, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$ 730,07), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 811,83).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado a la determinación del monto de estos beneficios.

**1.493, 03.06.96.****Aumento del ingreso mínimo dispuesto por la Ley N° 19.457. Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión.**

En el Diario Oficial del día 25 de mayo de 1996, se publicó la Ley N° 19.457 que estableció los nuevos valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que rigen a contar del 1º de junio del año en curso.

A fin de facilitar la correcta aplicación de las disposiciones de la Ley N° 19.457, este Organismo imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos de ingreso mínimo.

El inciso primero del artículo 1º de la ley en comento dispuso elevar a contar del 1º de junio de 1996, de \$ 58.900 a \$ 65.500 el monto del ingreso mínimo mensual. Dicho nuevo ingreso mínimo es el que constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado.

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo 1º ordenó, también a partir del 1º de junio de 1996, elevar de \$ 50.689 a \$ 56.370 el ingreso mínimo mensual que perciben los trabajadores menores de 18 años de edad y los trabajadores mayores de 65 años de edad.

El ingreso mínimo a que se refiere el inciso primero del artículo 5º de la Ley N° 18.647, que se emplea para fines no remuneracionales, que estaba fijado en \$ 43.804, a contar del 1º de junio de 1996 se elevó a \$ 48.710.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresado en ingresos mínimos o porcentajes de él.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. Remuneración de trabajadores de casas particulares.

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1º de junio de 1996 la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores ascenderá a \$ 49.125, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 49.125.

3. Límite máximo inicial de las pensiones.

No corresponde en esta oportunidad modificar el límite máximo de beneficios, por cuanto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9º de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones, que actualmente asciende a \$ 568.723, no se reajusta como sucedía hasta antes de la vigencia de la última norma citada, cuando se reajusta el ingreso mínimo, sino que se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, corresponda reajustar las pensiones.

4. Monto máximo de la asignación por muerte.

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6º del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales por disposición del artículo 1º de la Ley N° 19.457 es de \$ 48.710, a contar del 1º de junio de 1996, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, es de \$ 146.130.

5. Subsidios por incapacidad laboral de origen común y profesional.

En atención a que la Ley N° 19.457 no dispuso reajuste alguno sino que fijó los nuevos valores del ingreso mínimo, ni es una ley general de reajuste, en los términos del inciso segundo del artículo 30 de la Ley N° 16.744, no corresponde reajustar los subsidios por incapacidad laboral de origen profesional a que se refiere dicho precepto.

Cabe recordar que los subsidios por incapacidad laboral de origen común se reajustan en los términos establecidos en el artículo 18 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reemplazado por el artículo 1º N° 3, de la Ley N° 19.350, materia sobre la cual se impartieron instrucciones mediante Circular N° 1.373, de 1994. Por consiguiente, no inciden en la reajustabilidad de estos subsidios las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.457.

6. Monto diario mínimo de subsidios por incapacidad laboral.

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado, por lo tanto a contar del 1º de junio de 1996, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 811,83.

Por otra parte, por disposición del artículo 8º de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1º de junio de 1996, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 811,83.

7. El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

**1.494, 05.06.96.**

**Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.454.**

En el Diario Oficial del 08 de mayo de 1996, fue publicada la Ley N° 19.454, que entre otras materias, concede reajuste, bonos y aguinaldo a pensionados que señala. Considerando que la referida ley regula la concesión de beneficios e introduce modificaciones a diversas normas sobre seguridad social, esta Superintendencia en uso de sus atribuciones, ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

1. Reajuste extraordinario de pensiones.

El artículo 3° de la Ley N° 19.454 concede a contar del día primero del mes siguiente al de publicación de esta ley, esto es, el 1° de junio de 1996, un reajuste extraordinario del 5% a las pensiones mínimas de la Ley N° 15.386, que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que se refiere el D.L. N° 3.360, de 1980.

Conforme a lo anterior, a contar de la fecha señalada, corresponderá reajustar en el aludido porcentaje, las pensiones mínimas de los artículos 24 y 26 de la Ley N° 15.386, las de vejez e invalidez del artículo 27 de este cuerpo legal y las del artículo 39 de la Ley N° 10.662, para beneficiarios de 70 o más años de edad.

El reajuste extraordinario del 5% se aplicará sin perjuicio de los reajustes automáticos que procedan de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448 y con el artículo 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979.

Se adjunta cuadro N° 1 con el valor de las pensiones mínimas para pensionados de 70 o más años de edad que regirán a contar del 1° de junio de 1996.

1.1. Bonificación establecida en la Ley N° 19.403.

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha norma se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

En consecuencia, no corresponde aplicar a las referidas bonificaciones el reajuste extraordinario del 5%, concedido por la ley en análisis a las pensiones mínimas de la Ley N° 15.386, que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar que de lo dispuesto en los artículos 1°, 4°, 5° y 11 de la citada Ley N° 19.403, se desprende que la intención del legislador de este cuerpo legal, fue la de asegurar a las titulares de pensión mínima de viudez y de la madre de los hijos naturales, un nivel de ingreso mínimo, incluso para aquéllas cuyo beneficio es superior al monto de la pensión mínima, pero inferior a la suma de ésta más su respectiva bonificación.

En efecto, el artículo 5º de la Ley Nº 19.403 dispone que las beneficiarias de pensión de viudez y las del artículo 24 de la Ley Nº 15.386, de regímenes previsionales distintos al del D.L. Nº 3.500, de 1980, cuyos montos al 1º de julio de 1995 sean superiores al de la correspondiente pensión mínima, pero inferiores al de la suma del monto de ésta y el de la bonificación respectiva, tendrían derecho, a contar de esa fecha, a una bonificación mensual equivalente a la diferencia entre dicha suma y la pensión que estuvieren percibiendo, siempre que cumplan los requisitos para obtener pensión mínima.

Por su parte, el artículo 11 de este cuerpo legal establece que respecto de los beneficiarios que señala, cuyas pensiones al 1º de julio del presente año sean superiores al de la correspondiente pensión mínima, pero inferiores al de la suma de ésta y el de la bonificación respectiva, incrementada por efecto de la aplicación del artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979, tendrán derecho, a contar de igual fecha, a una bonificación mensual equivalente al de la diferencia entre dicha suma y el valor de la pensión de que fueren titulares, en reemplazo de la bonificación que eventualmente estuvieren percibiendo, siempre que se cumplan a su respecto, los requisitos que establecen los artículos 5º y 6º de la Ley Nº 19.403.

En consecuencia, y por aplicación de las disposiciones contenidas en las Leyes Nºs. 19.403 y 19.454, pueden presentarse las siguientes situaciones:

- a) Por efecto del presente reajuste extraordinario aplicado al monto de la pensión mínima de viudez o del artículo 24 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, la pensión del beneficiario que no era mínima, queda por debajo de dicho monto, procedimiento por lo tanto, que su pensión se asimile a dicha mínima y se le otorgue la bonificación correspondiente a esa mínima.

Ejemplo: Una pensionada de viudez mayor de 70 años de edad, sin hijos con derecho a pensión de orfandad, que al 31 de mayo percibía una pensión de \$ 35.200 y una bonificación de \$ 2.570,61, tendrá derecho a contar del 1º de junio a una pensión de \$ 36.354,21, nuevo monto mínimo para beneficiarias de 70 y más años de edad y a una bonificación de \$ 3.147,55, que es la que a contar del 1º de diciembre de 1995, corresponde a las referidas pensiones mínimas de viudez sin hijos.

- b) Aun considerando el reajuste extraordinario al monto de la pensión mínima para pensionados de 70 o más años de edad, la pensión del beneficiario supera dicho monto, pero es inferior a la suma de ésta más la bonificación respectiva. Procede, en este caso, que se aumente la bonificación hasta hacerla equivalente a la diferencia entre la suma del nuevo monto mínimo más la bonificación respectiva y la pensión que percibe.

Ejemplo: Una pensionada de viudez mayor de 70 años de edad, sin hijos con derecho a pensión de orfandad, que al 31 de mayo percibía una pensión de \$ 37.000 y una bonificación de \$ 770,61, tendrá derecho a contar del 1º de junio a una bonificación de \$ 2.501,76, mientras que su pensión se mantendrá sin variación.

- c) Existe finalmente, el caso de beneficiarios que cumpliendo los requisitos para tener derecho a pensión mínima percibían en mayo de 1996, una pensión superior a la suma de la correspondiente pensión mínima más la bonificación que correspondía al tipo de pensión de que se trate, pero que producto del reajuste

extraordinario de la pensión mínima queden bajo dicha suma. En esta situación, lo que procede es conceder la bonificación por un monto equivalente a la diferencia entre la suma del nuevo monto mínimo más la bonificación respectiva y la pensión que percibió el beneficiario en mayo del presente año.

Ejemplo: Una pensionada de viudez mayor de 70 años de edad, sin hijos con derecho a pensión de orfandad, que al 31 de mayo percibía una pensión de \$ 38.000 tendrá derecho a contar del 1º de junio de una bonificación de \$ 1.501,76.

## 2. Bono de invierno.

Conforme lo dispone el artículo 4º de la Ley N° 19.454, en el mes de mayo de 1996, se concederá por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones tengan el carácter de mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 o del artículo 39 de la Ley N° 10.662 y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 20.000, siempre que al día 1º del mes señalado, tengan 65 o más años de edad.

Cabe agregar que conforme lo dispone el inciso tercero de esta norma, no tendrán derecho a bono de invierno los referidos titulares que gocen de más de una pensión, sean ellas previsional, asistencial, del seguro social de la Ley N° 16.744, o de gracia.

Este bono no constituye remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no es imponible ni tributable ni está afecto a descuento alguno.

## 3. Aguinaldo de Fiestas Patrias.

El artículo 5º de la Ley N° 19.454 otorga por una sola vez, a quienes detenten al 31 de agosto de 1996, la calidad de pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$ 6.800. Este aguinaldo se incrementará en \$ 3.500 por cada persona que dichos pensionados tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, a la fecha antes señalada, aun cuando perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987, norma esta última que estableció los tramos de renta para la determinación el monto de la respectiva asignación familiar.

En los casos en que las asignaciones familiares las perciba una persona distinta del pensionado, o ésta las habría recibido de no mediar lo dispuesto el citado artículo 1º de la Ley N° 18.987, él o los incrementos del referido aguinaldo deberán pagarse precisamente a dicha persona.

Conforme lo dispone el inciso tercero del artículo 5º de la Ley N° 19.454, los beneficiarios de pensión de sobrevivencia no pueden originar el derecho a incremento de los aguinaldos a favor de las personas que perciban asignación familiar causadas por ellos. Estas personas sólo reciben el aguinaldo en su calidad de pensionados, como si no percibieran asignación familiar.

También tienen derecho al aguinaldo antes referido, y a su incremento, cuando corresponda, aquellas personas que al 31 de agosto de 1996, detenten la calidad de beneficiarios de pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 (pensiones de reparación), y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129 (sobre subsidio compensatorio en favor de la industria del carbón).

Cada pensionado tiene derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

Las entidades previsionales señaladas, deberán pagar el respectivo aguinaldo aun en el caso que el pensionado tenga también la calidad de activo. Sin embargo, cuando el pensionado pueda impetrar también el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 11 de la Ley N° 19.429 (disposición legal referida a beneficios de carácter pecuniario en favor de los trabajadores del sector público), sólo podrá percibir de su empleador, la diferencia entre la cantidad que le corresponda como trabajador y lo que perciba como pensionado. Atendido que el aguinaldo que corresponde a los trabajadores del sector público es diferenciado según su remuneración, para determinar el monto del aguinaldo que le corresponde como tal, debe considerarse el total resultante de la suma de su remuneración y pensión líquidas.

Finalmente, cabe señalar que los aguinaldos a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.454 no son imposables, pero sí tributables de acuerdo a las normas aplicables al efecto.

4. Bono del artículo 11 de la Ley N° 19.454.

Conforme lo establece esta disposición, se otorgará por una sola vez, a los beneficiarios de las pensiones a que se refiere el artículo 3° de la misma ley, que al 1° de enero de 1996, tenían 70 o más años de edad, y cuyas pensiones se encuentren vigentes a la fecha de publicación de la Ley N° 19.454, esto es, 08 de mayo de este año, un bono equivalente a un 5% de las pensiones que se hubiesen devengado entre el 1° de enero y el 31 de mayo de 1996.

Este bono es imponible, en los mismos términos que la pensión que sirve de base para su cálculo.

Se adjunta cuadro N° 2 con el valor de los referidos bonos para cada tipo de pensionado de 70 años de edad o más.

5. Pago de pensiones en caso de fallecimiento del titular y fecha a partir de la cual se devengan las pensiones de sobrevivencia.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 19.454, el Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 pagarán las pensiones, salvo las de sobrevivencia, hasta el último día del mes de fallecimiento del titular. Con esta medida se ha puesto término al problema que se generaba en aquellos casos en que el titular de la pensión fallecía antes de terminar el mes por el cual se le había pagado la correspondiente pensión, debiendo exigirse a su sucesión la restitución de las sumas percibidas indebidamente por el lapso posterior a su fallecimiento.

Por otra parte, y en armonía con lo anterior, las pensiones de sobrevivencia causadas por pensionados en conformidad a los regímenes previsionales administrados por el citado

Instituto y aquéllas generadas de acuerdo a la Ley N° 16.744, se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del deceso del causante.

6. Límite de edad para el goce de pensiones de orfandad.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 19.454, en los regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional, tendrán derecho a la respectiva pensión de orfandad los hijos menores de 18 años de edad y los de dicha edad o mayores y menores de 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica superior y los hijos inválidos de cualquier edad, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos legales que hacen procedencia el beneficio de acuerdo a cada régimen.

En todo caso, es menester considerar que esta disposición mantiene la vigencia de aquellas normas que establecen límites de edad superiores a los indicados para que los hijos accedan a pensión de orfandad o que no contemplan límites al efecto, como ocurre por ejemplo, con el régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, aplicable también a la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (hijos estudiantes menores de 25 años de edad), o las hijas solteras de cualquier edad, en la ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, Sección Oficiales y Empleados.

Se mantiene asimismo, la vigencia de las normas relativas a los demás beneficiarios de pensión de orfandad, como ocurre, por ejemplo, con los hijos inválidos de cualquier edad.

Por otra parte, cabe señalar que conforme lo establece el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.454, aquellas personas que al 08 de mayo de 1996, fecha de publicación de esta ley, no fueren titulares de pensión de orfandad por exceder las edades máximas establecidas en los respectivos regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional y dieran cumplimiento a los nuevos requisitos de edad previstos en la ley en análisis, tendrán derecho a solicitar el beneficio, siempre que reúnan las demás exigencias legales.

En tal caso, la respectiva pensión de orfandad se devengará a partir del 08 de mayo del presente año.

7. Vigencia de poderes o cartas poderes para el cobro de pensiones.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.454, que ha modificado el artículo 30 de la Ley N° 11.764, los poderes o cartas poderes para el cobro de pensiones, caducarán en el plazo de dos años, contado desde su otorgamiento.

En virtud de lo anterior, aquellos poderes o cartas poderes que se encuentren aún vigentes, se entenderán prorrogados en su validez por el lapso que reste para enterar los dos años a que se refiere la norma citada, contado desde su otorgamiento, salvo que el mandante expresamente haya fijado un período menor de duración.

8. Financiamiento.

Conforme lo establecen los artículos 4° y 11 de la Ley N° 19.454, tanto el bono de invierno como aquel que beneficia a los pensionados aludidos en el último artículo citado, serán de cargo fiscal.

Igualmente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la citada ley, los aguinaldos que corresponda percibir a los pensionados asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, serán solventados por el Fisco; en cambio, los aguinaldos que se concedan respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, serán de cargo de las respectivas Instituciones. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

#### 9. Sanciones.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 19.454, quienes perciban maliciosamente el aguinaldo o el bono de invierno, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

#### 10. Vigencia.

La Ley N° 19.454 no ha establecido una norma especial de vigencia por lo que debe entenderse que rige un actum, esto es, a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, debiendo otorgarse los beneficios en las fechas que señala.

Finalmente, se solicita a esa entidad que se dé la más amplia difusión a las instrucciones contenidas en esta circular, entre las personas encargadas de su aplicación.

### CUADRO N° 1

#### **Montos vigentes a partir del 1° de junio de 1996 de las pensiones mínimas de pensionados de 70 años de edad o más. (En pesos)**

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386	
a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	51.359,47
b) De viudez, sin hijos	36.354,21
c) De viudez, con hijos	31.480,27
2. Pensiones mínimas del artículo 24 de la Ley N° 15.386.	
a) Madre de los hijos naturales del causante, sin hijos	24.656,75
b) Madre de los hijos naturales del causante, con hijos	21.732,44

3. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386	
– De vejez e invalidez	51.359,47
4. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662	
a) De vejez e invalidez	34.523,72
b) De viudez	11.214,43
5. Pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975	
– Monto básico	20.689,36

**CUADRO N° 2**

**Montos correspondientes al bono Art. 11 Ley N° 19.454  
(En pesos)**

1. Pensiones Mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386	
a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	12.228,45
b) De viudez, sin hijos	8.655,77
c) De viudez, con hijos	7.495,30
2. Pensiones Mínimas del artículo 24 de la Ley N° 15.386	
a) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos	5.870,66
b) Madre de los hijos naturales del causante con hijos	5.174,39
3. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.	
– De vejez e invalidez	12.228,45
4. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662	
a) De vejez e invalidez	8.630,93
b) De viudez	2.803,61

**1.496, 05.06.96.****Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 3º de la Ley Nº 19.457.**

En el Diario Oficial del 25 de mayo de 1996, se publicó la Ley Nº 19.457, cuyo artículo 3º reemplazó el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1º de julio de 1996. En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. Nuevos valores de las asignaciones por tramo de ingreso.

En virtud de la modificación introducida por el artículo 3º de la Ley Nº 19.457, los valores de las asignaciones familiar y maternal a contar del 1º de julio de 1996 serán los siguientes:

- a) \$ 2.500 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 167.000.
- b) \$ 880 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 167.000 y no exceda de \$ 348.000.
- c) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 348.000.

Dado que el artículo citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2º del D.F.L. Nº 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. Determinación del ingreso mensual.

2.1. Situación general.

El artículo 2º de la Ley Nº 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo, eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2º de la Ley Nº 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde asignar en cada caso, a contar del 1º de julio de 1996 deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 1996. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio de 1997, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indicó que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingresos del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengado la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 1996, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

## 2.2. Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo.

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1º de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

## 3. Beneficiarios con ingreso mensual superior a \$ 348.000.

Los trabajadores cuyo ingreso mensual supere los \$ 348.000 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos trabajadores que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1º de julio de 1996, las instituciones del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. Requisitos para ser causante de asignación familiar relativos a ingresos de éste.

De acuerdo con el artículo 5º de la Ley N° 19.073 que modificó el artículo 5º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley N° 18.806, porcentaje que a contar del 1º de junio de 1996 alcanza a \$ 32.750.

Cabe destacar que el inciso final del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. Pago de asignaciones familiares y/o maternal retroactivas.

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1º de julio de 1996 ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. Vigencia.

Los nuevos montos de las asignaciones familiar y maternal por tramo de ingreso rigen a contar del 1º de julio de 1996, conforme a lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N° 19.457.

7. Declaraciones juradas.

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de empleadores, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses).

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuáles fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no

presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 348.000 y, por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

8. Pago de asignación a trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral.

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

9. Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

## DEL DIARIO OFICIAL



- Ley N° 19.454. Introduce modificaciones a la Ley N° 18.020 sobre subsidio familiar; concede reajuste, bonificación y aguinaldos a pensionados que señala y modifica normas que indica sobre seguridad social (publicada en este Boletín).
- Rectificación. Resolución N° 1.271, del Ministerio de Salud (D.O. 29.12.95), que aprobó Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- D.S. N° 54, de 29.01.96, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones que indica el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.234.
- Corte Suprema. Auto acordado que reglamenta el procedimiento para obtener la declaración previa al ejercicio de la acción indemnizatoria que concede la letra l) del N° 7 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
- Ley N° 19.457. Reajusta Ingreso Mínimo mensual, asignaciones familiar y maternal y subsidio familiar (publicada en este Boletín).

## INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de zona. D.L. N° 249. Procedencia.	2.963/112	20.05.96	62
Caso fortuito o fuerza mayor. Efectos. Inscripción Registro Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Cancelación. Efectos.	2.968/117	20.05.96	71
Contrato individual. Existencia.	2.966/115	20.05.96	68
Contrato individual. Interpretación.	2.990/120	20.05.96	76
Descanso dentro de la jornada. Duración.	2.947/111	17.05.96	59
Dirección del Trabajo. Competencia. Normas previsionales. Negociación colectiva. Huelga. Facultades del empleador. Alcance. Negociación colectiva. Ultima oferta. Retiro. Requisitos.	2.723/109	09.05.96	53
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Dotación. Ingreso	2.970/119	20.05.96	74
Fuero Maternal. Personal de exclusiva confianza.	3.149/126	31.05.96	90
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	3.067/123	28.05.96	82
Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.	2.724/110	09.05.96	57
Indemnización convencional por años de servicio. Legalidad de cláusula.	2.540/103	02.05.96	39
Jornada bisemanal. Competencia de Dirección del Trabajo.	2.722/108	09.05.96	51
Ley N° 19.410. Beneficios. Diferencias. Licencia médica.	2.720/106	09.05.96	47
Ley N° 19.410. Contrato de reemplazo. Beneficio. Procedencia. Ley N° 19.410. Beneficios. Diferencias. Licencia médica.	2.967/116	20.05.96	69
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	2.969/118	20.05.96	73
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	3.147/124	31.05.96	87

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.721/107	09.05.96	49
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Acuerdo. Modificación.	2.965/114	20.05.96	66
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Cómputo.	2.641/105	06.05.96	45
Protección a la maternidad. Derecho a alimentar. Remuneración. Trabajadoras a trato.	2.640/104	06.05.96	43
Registro de asistencia. Sistema especial.	3.019/121	23.05.96	77
Remuneraciones. Calificación de beneficios. Imponibilidad.	3.148/125	31.05.96	88
Semana corrida. Procedencia. Comisión. Semana corrida. Remuneraciones accesorias mensuales. Incidencia.	3.020/122	23.05.96	79
Semana corrida. Procedencia. Comisión. Semana corrida. Remuneraciones y accesorias mensuales. Incidencia.	2.964/113	20.05.96	64

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Deptos. Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales (S)
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Iván Paredes Estrada</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero (S)</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Jorge Vera Almonacid</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Juan Alveal Arriagada</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñán</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Marcelo Betancourt Merino**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Pamela Farías Antognini**

Asesora  
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

**Marcela Gómez Aguirre**

Periodista  
Oficina Comunicación y Difusión

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Depto. Organizaciones Sindicales

**Sara Olate Gutiérrez**

Abogado  
Departamento de Negociación Colectiva

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marcó Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

### Integrando Crecimiento con Equidad

Entre el 27 al 29 de junio recién pasado se realizó en Reñaca un segundo encuentro del Foro de Desarrollo Productivo, bajo la convocatoria "Integrando Crecimiento con Equidad".

Muchos son los aspectos positivos que se pueden extraer de esta experiencia, la que fue convocada con el objeto de que los principales actores involucrados pudieran dialogar sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta el país todo para avanzar en forma exitosa a la gran meta del desarrollo. Este fue inaugurado por el Presidente de la República y con una importante participación activa durante todo el evento de ministros de Estado, los Presidentes del Senado y de la Cámara de Diputados, dirigentes empresariales, sindicales y funcionarios de Gobierno.

Los contenidos gruesos que enmarcaron las diversas materias específicas tratadas en este Foro pueden ser sintetizados en las siguientes dos interrogantes: ¿cómo lograr que las políticas públicas y las acciones coordinadas con el sector privado contribuyan y potencien el modelo de desarrollo exportador? y ¿cómo lograr que este desarrollo se vuelque definitivamente en la gente, no reproduciendo marginalidad y pobreza, sino incrementando armónicamente los beneficios y satisfacciones de todos?

Todos los temas tratados fueron de suyo interesantes, y se avanzó también en algunas definiciones y sentidos comunes básicos; la importancia de generar una sociedad con efectiva igualdad de oportunidades y el rol estratégico de los recursos humanos para potenciar el desarrollo y para garantizar que éste sea en beneficio de todos. Estas apreciaciones comunes son indiscutiblemente muy necesarias para pavimentar consensos nacionales. Pero, sin duda, lo más relevante fue la voluntad de diálogo que se evidenció de parte de todos los estamentos participantes ya que se acogieron al debate todas las inquietudes y temas planteados, particularmente por la representación laboral, enfatizándose que sólo a través del diálogo es posible plantear las posiciones divergentes y sus fundamentos, así como la vía de la negociación y del acuerdo.

Diálogo, negociación y acuerdos, cumplimiento de derechos y obligaciones en las relaciones de trabajo y respeto y legitimación de mecanismos distributivos más justos al interior de las unidades productivas son sin duda elementos estratégicos para integrar crecimiento con equidad. Todos estos componentes son parte de la nueva misión de la Dirección del Trabajo, y en los cuales por nuestra ubicación y funciones institucionales estamos comprometidos a aportar.

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, abogada, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Domicilio : Agustinas 1253, 10º 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.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Luis Lizama Portal**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe de los Departamentos de Negociación Colectiva  
y de Organizaciones Sindicales (S)

## **Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b> .....	1
<b>PROYECTO PIONERO PARA DETECTAR Y PREVENIR RIESGOS DESARROLLAN TRABAJADORES DE ENAMI - VENTANAS</b> .....	19
<b>SINTESIS DE PRENSA</b> .....	23
<b>REFLEXIONANDO SOBRE LA MODERNIZACION. PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE JEFATURAS</b> .....	25
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b> .....	30
– <b>LEY Nº 19.454.</b> Introduce modificaciones a la Ley Nº 18.020 sobre subsidio familiar; concede reajuste, bonificación y aguinaldos a pensionados que señala y modifica. Normas que indica sobre Seguridad Social.	30
– <b>LEY Nº 19.457.</b> Reajusta ingreso mínimo mensual, asignaciones familiar y maternal y subsidio familiar .....	35
<b>INFORMATIVO: DERECHOS PREVISIONALES</b> .....	37
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico	39
<b>2.540/103, 02.05.96.</b> Se pronuncia sobre la legalidad del procedimiento utilizado por CODELCO Chile, División El Salvador, para calcular la indemnización por años de servicio prevista en la cláusula 3.8 del contrato colectivo vigente, respecto de los trabajadores Roles B y C de dicha división. Déjese sin efecto el Ord. Nº 421, de 1º.03.94, del Sr. Director Regional del Trabajo de Atacama, en todo lo que sea contrario a lo expuesto en el cuerpo del presente informe .....	39
<b>2.640/104, 06.05.96.</b> 1) La norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabaja-	

	das para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.	
	2) La remuneración correspondiente a la hora de permiso, antes referida, de las trabajadoras remuneradas a trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso .....	43
<b>2.641/105, 06.05.96.</b>	Las normas del Código del Trabajo y los preceptos que pudiesen pactar la organización sindical recurrente y Minera ... por la vía de la negociación colectiva, son suficientes para asegurar el adecuado desempeño de los dirigentes sindicales ....	45
<b>2.720/106, 09.05.96.</b>	A los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley N° 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente .....	47
<b>2.721/107, 09.05.96.</b>	El beneficio denominado porcentaje adicional de reajuste pactado en contrato colectivo de fecha 27.12.95, suscrito entre la empresa Gomas ... y el Sindicato de Trabajadores, debe calcularse sobre la remuneración mensual de los trabajadores y no sobre los valores facturados por la empresa, dato válido sólo para la procedencia del beneficio .....	49
<b>2.722/108, 09.05.96.</b>	No es necesaria autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada ordinaria de trabajo distribuida en ocho días continuos seguidos de seis de descanso, cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista por el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias .....	51
<b>2.723/109, 09.05.96.</b>	1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinado beneficio contractual está afecto a cotizaciones previsionales, sin perjuicio de lo expresado en el presente dictamen. 2) Hecha efectiva la huelga, si el empleador retira su última oferta formulada con los requisitos mínimos que contempla el artículo 381 del Código del Trabajo, carece del derecho para contratar personal de reemplazo mientras dure aquélla, y	

	3) No resulta conforme a derecho que en la última oferta del empleador se establezca que de no ser aceptada por los trabajadores, que optan por la huelga, ella se entenderá automáticamente retirada, si no se observan las formalidades legales correspondientes .....	53
<b>2.724/110, 09.05.96.</b>	1) En el caso de jornadas bisemanales que implican laborar 11 días seguidos, constituirá jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 88 horas bisemanales. 2) Las Instrucciones N° 013.99.95-060, de fecha 02.08.95, cursadas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. G.C.D., que ordenan a dicha empresa pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias a los trabajadores que se encuentran afectos a una jornada bisemanal que implica laborar 96 horas en 11 días continuos, se encuentran ajustadas a derecho, no procediendo, en consecuencia, su reconsideración .....	57
<b>2.947/111, 17.05.96.</b>	Fija alcance del inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo en lo que respecta a la duración del descanso dentro de la jornada. Reconsiderase el Dictamen N° 6.077/275, de 21.10.92 y cualquier otro que contenga una doctrina contraria a la que se expone en el cuerpo del presente informe ....	59
<b>2.963/112, 20.05.96.</b>	A los trabajadores de la Empresa ... no les asiste el derecho al beneficio de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974 y que de conformidad al artículo 5° de la Ley N° 19.354, es de un 10% para las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio .....	62
<b>2.964/113, 20.05.96.</b>	1) Los trabajadores que se desempeñan como recaudadores en la Empresa ....., que se encuentran remunerados en base a comisión, quienes perciben además una gratificación mensual garantizada, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo. 2) Las Instrucciones N° 095.373, de 25.07.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. R.F.A. de la Dirección Regional del Trabajo X Región, en cuanto ordenan a la citada empresa pagar el beneficio de semana corrida a los dependientes antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración .....	64
<b>2.965/114, 20.05.96.</b>	No resulta jurídicamente procedente exigir que se otorgue los permisos sindicales en la forma en que se han concedido con anterioridad si se ha estipulado en el contrato colectivo celebrado entre las partes que dicho beneficio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo .....	66
<b>2.966/115, 20.05.96.</b>	Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.208/58, de 26.02.96, que concluye que "El vínculo jurídico que une a	

	los "Vendedores - Transportistas" y a la Empresa Distribuidora Super Ltda., no constituye una relación de carácter laboral"	68
<b>2.967/116, 20.05.96.</b>	1) A los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio les asiste el derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley N° 19.410, siempre que en la base de cálculo del subsidio se hubieren considerado remuneraciones correspondientes al mes de enero de 1995 en adelante, encontrándose obligado a su pago los organismos pagadores del mismo directamente o a través de los respectivos empleadores, sin perjuicio del derecho de estos últimos a solicitar la correspondiente reliquidación del subsidio al organismo pertinente. 2) Los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo tienen derecho a percibir diferencias por concepto de incremento retroactivo de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.410 .....	69
<b>2.968/117, 20.05.96.</b>	La fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida .....	71
<b>2.969/118, 20.05.96.</b>	Los trabajadores a quienes la empresa ... ha otorgado beneficios en la misma fecha de entrada en vigencia del contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, no se encuentran obligados a efectuar el aporte de la cuota establecido en el Art. 346 del Código del Trabajo .....	73
<b>2.970/119, 20.05.96.</b>	Doña N.N., dependiente de la Corporación Municipal de Ancud, se encuentra incorporada a la respectiva dotación docente en calidad de contratada .....	74
<b>2.990/120, 20.05.96.</b>	La Administradora de Fondos de Pensiones ..., se encuentra obligada a pagar a doña N.N., ex-trabajadora de la misma, el Bono de Mantenimiento de Cartera, pactado en la cláusula 2ª del Contrato de Trabajo suscrito entre ambas sólo por los traspasos efectuados por la ex-trabajadora en que se enteró la primera cotización .....	76
<b>3.019/121, 23.05.96.</b>	El sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo propuesto por el Colegio ... no se ajusta a lo previsto por el artículo 33 del Código del Trabajo, y no procede otorgarle autorización para implantarlo como especial ....	77
<b>3.020/122, 23.05.96.</b>	1) Los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por comisiones, al cual se adicionan sumas por conceptos de gratificación men-	

	sual garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.	
	2) Las Instrucciones N° 93-1397, de 25.08.95, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. A.G.V., en cuanto ordenan a la citada A.F.P. pagar el beneficio de semana corrida a los trabajadores antes indicados, se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, no procede su reconsideración .....	79
<b>3.067/123, 28.05.96.</b>	Procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias lo pagado por concepto de asignación especial por turnos nocturnos pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Embotelladora ... y el Sindicato de Trabajadores, y no así los beneficios denominados gratificaciones especiales y asignación de casa contemplados en el mismo contrato .....	82
<b>3.147/124, 31.05.96.</b>	Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios contenidos en un convenio colectivo celebrado por un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar la cotización prevista en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, aun en el evento que con posterioridad al proceso de negociación colectiva, se hubiere constituido un sindicato con el concurso de los dependientes involucrados en dicho proceso .....	87
<b>3.148/125, 31.05.96.</b>	Reconsideranse las instrucciones contenidas en el punto N° 28, del Oficio N° 95-552, de fecha 20.10.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.M.F., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en que se ordena a esa Empresa pagar imposiciones por diferencia de remuneraciones de \$ 20.000, correspondiente al período octubre 1994 a junio 1995, respecto de los trabajadores que se incluyen en nómina anexa al oficio de instrucciones .....	88
<b>3.149/126, 31.05.96.</b>	Las dependientes que ejercen cargos de exclusiva confianza están amparadas por el fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin autorización previa del juez competente, en los casos previstos por la ley	90
<b>ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>		92
<b>1.- Orden de Servicio.</b>		
<b>5, 16.05.96.</b>	Depto. Negociación Colectiva. Instruye sobre aplicación de multas por infracción a los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo: contratación ilegal de reemplazantes y reintegro ilegal de trabajadores involucrados en la Negociación durante la huelga .....	92

**2.- Circulares.**

<b>59, 02.05.96.</b>	Depto. de Fiscalización. Centraliza en Unidad de Programación las solicitudes de información respecto de afiliación de trabajadores al sistema de A.F.P. ....	98
<b>61, 02.05.96.</b>	Depto. de Fiscalización. Instituciones en relación a certificación que corresponde hacer al Servicio con ocasión de la elección de los representantes de los trabajadores en los directorios de las Mutualidades de Empleadores .....	98
<b>64, 14.05.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales. Reitera uso de formularios para los fines que indica .....	99
<b>65, 14.05.96.</b>	Subdirección. Distribución del Boletín Oficial .....	99
<b>67, 17.05.96.</b>	Depto. Fiscalización. Solicita efectuar control pago de gratificaciones .....	100
<b>69, 27.05.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales. Reitera instrucciones y la hace extensiva a Asociaciones de Funcionarios .....	100
<b>71, 27.05.96.</b>	Depto. Fiscalización. Instruye sobre leyenda que deben contener las Actas de Comparendos que se originan en la tramitación de Reclamos Administrativos, en las situaciones que se indican .....	100
<b>72, 30.05.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales. Complementa Circular Nº 168, del 29.11.94, elección de Directorios Regionales y Provinciales de Asociaciones de Funcionarios de carácter Nacional .....	101

<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Dictámenes y Circulares .....	104
---	-----

**1.- Dictámenes.**

<b>9.739, 12.09.95.</b>	Procedencia de dictamen emitido por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones .....	104
<b>9.757, 13.09.95.</b>	Imponibilidad de la asignación de movilización .....	105
<b>9.960, 20.09.95.</b>	Calificación de accidente como de índole laboral. Existencia de vínculo laboral entre chofer y auxiliar de "bus auxiliar" y la persona que realiza su operación comercial .....	106

<b>10.021, 21.09.95.</b>	Califica accidente como ocurrido con ocasión del trabajo ....	108
<b>10.319, 28.09.95.</b>	Calidad de trabajador dependiente de socio de sociedad de personas. Requisitos .....	110
<b>10.382, 29.09.95.</b>	Competencia de las comisiones médicas del D.L. N° 3.500, de 1980 para declarar invalidez de afiliados al nuevo sistema de pensiones. Competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez para declarar irrecuperabilidad de afección por la que se extiende licencia médica .....	111
<b>10.678, 05.10.95.</b>	Requisito de cotizaciones de trabajadores contratados por turno o faena. Interpretación .....	113
<b>10.681, 05.10.95.</b>	Oportunidad en que se deben enterar cotizaciones previsionales correspondientes a los pagos efectuados por el empleador a sus trabajadores por concepto de anticipos sobre la gratificación legal, sean éstos voluntarios o pactados por las partes	114
<b>10.906, 10.10.95.</b>	Trabajador de empresa declarada en quiebra mantiene su calidad de beneficiario del sistema único de prestaciones familiares por cuanto la quiebra no implica término del contrato de trabajo. Revisión cómputo cotizaciones del trabajador. Cobro de cotizaciones. Derecho a pensión .....	115
<b>10.921, 10.10.95.</b>	Base de cálculo que debe considerar el empleador para efectuar la cotización adicional para salud durante los períodos de incapacidad laboral de sus trabajadores .....	118
<b>2.- Circulares.</b>		
<b>1.490, 16.05.96.</b>	Subsidio familiar. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.454 a las normas contenidas en la Ley N° 18.020, y otorgamiento de nuevos subsidios familiares .....	119
<b>1.491, 16.05.96.</b>	Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.454, relativas a las modificaciones introducidas a la Ley N° 16.744 .....	122
<b>1.492, 30.05.96.</b>	Subsidios por reposo maternal. Comunica monto del subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 1996 .....	124
<b>1.493, 03.06.96.</b>	Aumento del ingreso mínimo dispuesto por la Ley N° 19.457. Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión .....	124
<b>1.494, 05.06.96.</b>	Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.454 .....	127

<b>1.496, 05.06.96.</b>	Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 3º de la Ley N° 19.457 .....	134
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....		138
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION</b> .....		139

