



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Agosto 1996



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# MENSAJE PRESIDENCIAL(\*)

21 de mayo de 1995 - 21 de mayo de 1996

## I. PARRAFOS DESTACADOS DEL DISCURSO DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.

Conciudadanos del Senado y de la Cámara de Diputados.

Este es mi tercer mensaje presidencial. Es la hora de reflexionar sobre nuestra marcha como Nación, en esta etapa de la realización de nuestra oportunidad histórica.

Como Presidente estoy en un lugar privilegiado para mirar la realidad del país. La diaria marcha de la Administración, mis continuas visitas a terreno, mi contacto permanente con las localidades y regiones, me hacen tener una visión de conjunto de nuestra Patria.

La profunda convicción que me he formado es que Chile progresa y experimenta una transformación de escala mayor y de alcances históricos. No sólo está cambiando nuestro paisaje económico y físico; también está cambiando nuestro rostro social y nuestro modo de relacionarnos con la comunidad mundial. Algunos de estos cambios son notorios, otros ocurren más silenciosamente, y encuentran mayores o menores resistencias en su camino. Pero todos ellos muestran e insinúan que desde el corazón de nuestra Nación está surgiendo un Chile desarrollado, que está más cerca de materializarse el sueño sustentado por generaciones de visioneros y luchadores.

Vengo a dar cuenta de vastas realizaciones y a señalar los desafíos que ellas imponen a nuestra política y a nuestros comportamientos públicos.

Etica pública.

Expresé desde el primer día de mi mandato que quería realizar una administración transparente y honesta. Para ello se debe contar con los mecanismos institucionales que permitan preservar la honrosa tradición de probidad de nuestro servicio público.

En el ámbito de las reformas legales, el Congreso conoce actualmente de un conjunto de iniciativas que forman parte de la voluntad gubernamental de prevenir y combatir cualquier tipo de corrupción.

Así, hemos enviado un proyecto de ley sobre probidad que sistematiza las obligaciones de los funcionarios de la Administración Pública en esta materia. Se encuentra también en la Cámara de Diputados un proyecto que obliga a la administración a informar periódica y sistemáticamente acerca de materias tales como la organización, funciones y objetivos de cada organismo. Paralelamente, el proyecto crea y regula el derecho ciudadano a acceder a los documentos de los órganos administrativos, exceptuando sólo aquellos que hayan sido calificados como reservados o secretos de acuerdo a la ley. De este modo, aspiramos a que la transparencia de información sea la regla general en la Administración Pública.

---

(\*) Extracto del Mensaje Presidencial de S.E. el Presidente de la República, don Eduardo Frei Ruiz-Tagle, ante el Congreso Pleno, el 21 de mayo de 1996 en el inicio de la Ordinaria.

Por otra parte, con el propósito de fortalecer la probidad funcionaria en el ámbito local, en el proyecto que reforma la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, los articulados referentes a la gestión municipal contiene normas que otorgan mayor eficacia a los sistemas de control interno, potencian las facultades fiscalizadoras del concejo municipal y refuerzan la transparencia en la gestión de los municipios.

Estas iniciativas forman parte de un conjunto de medidas que mi Gobierno considera esenciales para promover la probidad y transparencia en el ámbito público. En este marco, hemos suscrito la Convención Interamericana contra la Corrupción. En los próximos días, mi Gobierno solicitará al Honorable Congreso Nacional la ratificación de este tratado, el cual será una expresión concreta de la voluntad de unir esfuerzos en defensa de la probidad y dignificación de las funciones públicas.

Dado que las faltas a la probidad se desarrollan principalmente en la relación entre el sector público y el privado, mi Gobierno valora especialmente que este tema esté en un lugar principal de la agenda de preocupaciones del sector privado.

La comunidad internacional reconoce nuestra madurez política y crece el prestigio de nuestra democracia. Uno de los signos de este aprecio ha sido la invitación a Chile a participar como miembro no permanente del Consejo de Seguridad, el órgano máximo de Naciones Unidas, durante el período 1996-97.

Tenemos conciencia de que nuestros avances políticos no son independientes de la marcha de la democracia en la región. Así, hemos propuesto que la Sexta Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, que se realizará en Chile, tenga como tema central la gobernabilidad para una democracia eficiente y participativa. Es la hora de que nuestros pueblos extiendan su solidaridad al desarrollo y consolidación de sus democracias.

## **CONSOLIDANDO Y EXPANDIENDO NUESTRAS BASES ECONOMICAS**

### **Una economía pujante y sólida.**

En el ámbito económico, 1995 fue un año de logros excepcionales. El crecimiento de la economía se elevó al 8,5 por ciento, superando ampliamente el 6 por ciento que habíamos proyectado para el período. Con este resultado, el promedio de crecimiento del país desde 1990 se ha elevado hasta del 7 por ciento estableciendo bases muy sólidas en nuestra economía. De continuar a este ritmo, a principios del próximo siglo habremos duplicado el Producto Interno Bruto per cápita del año en que recuperamos la democracia, doblando la disponibilidad de bienes y servicios por habitante.

Este es un logro de alcances históricos, que impacta directamente en la calidad de vida de la gente y que está cambiando decisivamente las características de nuestra sociedad. Este auspicioso marco permite llevar a cabo, con mayor profundidad, nuestra tarea de construir una sociedad más equitativa y derrotar la pobreza.

La inflación de 1995, de un 8,2 por ciento, y las estimaciones para este año, no señalan que completaremos el primer trienio en más de 50 años con una inflación menor al 8,5 por ciento. La sostenida tendencia decreciente de este indicador favorece claramente a todo el país. No se trata sólo de los efectos que genera la mayor estabilidad de precios en variables tan importantes como el ahorro, la inversión y el crecimiento. La estabilidad económica representa también beneficios concretos en términos de mayor poder adquisitivo para quienes dependen de un ingreso fijo, como los pensionados o los asalariados en general.

El año pasado el ahorro nacional llegó a alrededor del 28 por ciento del Producto Interno Bruto, en tanto que las inversiones en capital fijo llegaron al 27 por ciento del mismo indicador. Tales porcentajes se comparan positivamente con las economías más dinámicas del mundo y, como viene ocurriendo desde hace años, se constituyen nuevamente en un récord en la historia del país. Y es precisamente esta alta tasa de inversión, que a su vez se sustenta en un importante esfuerzo de ahorro nacional, lo que nos ha permitido mantener un nivel alto y estable de crecimiento, en un marco de utilización más plena tanto de la capacidad instalada como de nuestra fuerza laboral.

El desarrollo reciente de nuestra economía ha tenido en el dinamismo exportador uno de sus principales motores. Consideremos que en 1978, el país exportaba 2.500 millones de dólares. Diez años después, esa cifra había subido a 7 mil millones de dólares; y en 1991, a un año de recuperada la democracia, exportábamos 9 mil millones de dólares. Hoy, las exportaciones se elevan por sobre los 16 mil millones de dólares, con una tasa de crecimiento de 38,2 por ciento respecto al año precedente. Este explosivo aumento sólo ha sido cuantitativo sino también cualitativo, en el sentido de una creciente diversificación de nuestra oferta exportable y mercados de destino. Es ilustrativo señalar que hoy contamos con 2.000 exportadores, que exportan 2.700 productos diferentes a 170 países.

Un rasgo característico del crecimiento de estos años ha sido la elevada expansión de la productividad. Es así que el crecimiento no sólo se ha basado en mayores niveles de ocupación e inversión, sino también en el uso más eficiente y en actividades de mejor calidad de todos los recursos humanos y productivos del país.

Esto ha permitido una expansión de las remuneraciones reales sin precedentes en nuestra historia económica. En efecto, mientras en el período 1984-89 la productividad laboral creció a una tasa anual de 1,6 por ciento y las remuneraciones en un 1 por ciento, en el sexenio 1990-95 ambas han estado creciendo a un ritmo promedio en torno al 4 por ciento anual. Es decir, en los últimos seis años el poder adquisitivo de las remuneraciones ha aumentado, en promedio, un 26 por ciento, mucho más de lo obtenido en toda la década de los ochenta.

El exitoso desempeño macroeconómico de los últimos seis años ha llevado nuestra economía a una situación en la cual el crecimiento se hará cada vez más dependiente de la elevación de la calidad y de la productividad, creando así las bases para un aumento sostenido de los salarios y para un continuo mejoramiento de la calidad de los puestos de trabajo.

Estamos ante una nueva realidad económica del país, que nos da la estabilidad necesaria para avanzar, para mirar más lejos. Concentremos nuestras energías en seguir avanzando. Dejemos atrás las reacciones nerviosas ante mínimos cambios de los indicadores económicos. Debemos acostumbrarnos a considerarlos simplemente como ajustes y variaciones naturales dentro de la marcha de una economía estable y sólida.

Nuestro estado actual impone un amplio marco de tareas para todos los actores productivos. La defensa de legítimos intereses no debe dar pie a mentalidades de trinchera, sea de empresarios o sindicatos. Nuestro éxito depende de que abandonemos las sospechas, dejemos la autocomplacencia y asumamos colectivamente las tareas del desarrollo, ampliando la confianza y cooperación mutuas entre los distintos sectores, colocando el hacer las cosas bien como la primera condición de nuestro esfuerzo.

### **Ampliando nuestros espacios económicos.**

La experiencia de las últimas décadas demuestra que una participación mayor en la economía mundial aumenta nuestras posibilidades de atraer inversión extranjera y genera condiciones favora-

bles para la internacionalización de nuestras propias empresas. En 1978 el intercambio comercial con el resto del mundo era de 6 mil millones de dólares; hoy es de 30 mil millones. Estas cifras nos muestran una economía cada vez más abierta y cuya expansión está indisolublemente ligada a su comercio exterior.

Conscientes de que nuestros intereses se juegan crecientemente en el Asia-Pacífico, en Europa y en América del Norte y del Sur, mi Gobierno está emprendiendo un proceso de negociaciones de intensidad inédita en la historia de Chile y que busca ampliar sustantivamente nuestros espacios económicos.

Hemos dado un especial énfasis a Latinoamérica, convencidos de que es en nuestra región donde los acuerdos de complementación económica estimularán nuevos niveles de cooperación política y de integración cultural, de infraestructura física y energética.

Junto con extender y consolidar la red de acuerdos bilaterales que nos une con la mayoría de los países de América Latina, estamos desplegando un gran esfuerzo para asociarnos al Mercosur. Las negociaciones no son fáciles, y solamente concluiremos este acuerdo cuando tengamos la plena convicción que su balance final es favorable a los intereses nacionales.

Seguiremos desarrollando una intensa red de intercambios entre el Pacífico y el Atlántico, que potencie nuestra situación geográfica, favorezca vastos proyectos de integración física y genere una relación más significativa con los grandes mercados situados en la ribera atlántica. Nuestra visita a Brasil y sus resultados muestran esta positiva proyección.

El Gobierno ha continuado su política de inserción en los restantes mercados globales. Hemos trabajado intensamente para que Chile siga perfilándose como un actor dinámico y respetado en los países de la comunidad del Asia-Pacífico. El intercambio comercial con los países de esta región ha experimentado un gran dinamismo en los últimos años, aumentando en un 160 por ciento entre 1990 y 1995, mientras que nuestro intercambio global crecía en un 108 por ciento en el mismo período.

En el ámbito europeo, han culminado las negociaciones en torno a un nuevo "Acuerdo Marco de Cooperación destinado a preparar, como objetivo final, una asociación de carácter político y económico entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Chile, por otra", el cual se firmará en el mes de junio. Junto con avanzar en la vinculación política con países a los que nos unen antiguos lazos de amistad y valores comunes, profundizaremos nuestra inserción en uno de los mercados más grandes del mundo, comprendido por 15 países que suman más de 350 millones de habitantes.

Hemos seguido dando pasos para que se concrete la invitación oficial de que fuimos objeto en diciembre de 1994 para integrarnos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Tenemos confianza en que, cuando se despejen obstáculos ajenos a nuestra voluntad, se podrán iniciar las negociaciones correspondientes. La visita en 1995 del Primer Ministro de Canadá creó un ambiente favorable para iniciar una negociación bilateral de comercio con este país, que se agregará al acuerdo que ya tenemos con México.

La ampliación de nuestros espacios económicos aumenta las exigencias sobre la calidad y competencia de nuestra economía. En concreto, nos plantea requerimientos de adaptación a las empresas, que incluyen, en muchos casos, su reespecialización, la elevación de sus estándares de calidad, el mejoramiento de su productividad, la adecuación de sus actividades a las normas medioambientales y una mayor calidad de nuestros empleos y condiciones laborales. Chile debe ser conocido y respetado por la calidad de sus productos y servicios, que son el fruto de la calidad integral de sus sistemas productivos.

Estamos persuadidos de que uno de los elementos de esta política es generar condiciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores. Mi Gobierno considera esencial crear las condiciones para que el diálogo y la negociación en la empresa puedan ser realizados por la mayor parte de los trabajadores chilenos. Hago un llamado a los honorables parlamentarios para que sobre el proyecto enviado construyan un acuerdo básico que permita la extensión del derecho constitucional de negociación colectiva y la protección del derecho a la sindicalización.

Creemos que en el mundo del trabajo quedan pendientes grandes desafíos que estamos dispuestos a asumir durante este año. Ellos son, por ejemplo, el envío de los proyectos legislativos sobre trabajo infantil, y el de protección al trabajador cesante.

Tengo la confianza de que el Gobierno, trabajadores y empresarios encontraremos nuevos caminos y entendimientos en este objetivo nacional de mejorar la calidad de los empleos y la relaciones laborales.

## **SUPERANDO LA EXTREMA POBREZA**

### **Avances sustanciales.**

He señalado, en reiteradas ocasiones, que uno de los propósitos fundamentales de mi Gobierno es la superación definitiva de las formas extremas de pobreza en nuestra Patria.

Reafirmo solemnemente, ante este Congreso Nacional, la voluntad de trabajar sin descanso tras este objetivo que dignifica a Chile y que nos permite situarnos con orgullo y prestancia moral en la comunidad de las naciones.

Chile no puede aspirar a ser un país moderno y desarrollado si no utiliza la voluntad y la imaginación necesarias para hacer compatibles el crecimiento con la equidad, el desarrollo con la solidaridad, el progreso con la superación de la pobreza.

Si revisamos la situación de los países en desarrollo de los últimos años, podemos ver que en la gran mayoría de ellos los niveles de pobreza han aumentado, o que, en el mejor de los casos, se mantienen estables. En Chile podemos decir con orgullo que el porcentaje de chilenos que viven en la pobreza ha bajado de 40 por ciento en 1989 a 28 por ciento en 1994, y que quienes vivían en condiciones de extrema pobreza a ese último año no superaban el 8 por ciento de nuestros compatriotas. A fines de 1996, habremos logrado reducir la pobreza a alrededor del 24 por ciento de la población. Y eso se nota al caminar por nuestra Patria.

El gasto social que realizamos ha tenido un impacto real en la gente. Uno de sus efectos notorios ha sido disminuir la brecha de consumo entre los hogares chilenos. Si no existiesen los programas sociales y subsidios que hemos impulsado, la diferencia entre los quintiles extremos sería de 13 veces. Con nuestra acción, esta diferencia baja a alrededor de 8,6 veces. Si consideramos los salarios, vemos que el ingreso mínimo ha crecido en un 55 por ciento real desde 1989 y que el ingreso de la administración pública se ha incrementado en un 39 por ciento. Sin duda que ello ha tenido un efecto redistributivo importante, lo cual se traduce en un aumento significativo del acceso a bienes de consumo de familias modestas, como, por ejemplo, lavadoras, refrigeradores y líneas telefónicas.

Hemos realizado y estamos realizando enormes esfuerzos en cantidad y en calidad con el objeto de superar las formas extremas de pobreza. El hecho de que destinemos el 70 por ciento del Presupuesto de la Nación al gasto social es el más claro indicador de la voluntad de mi Gobierno en esta materia.

### **Mejorando la capacitación laboral.**

A fin de brindar oportunidades de acceso al mercado del trabajo y de mejoramiento de la calidad del empleo, mi Gobierno ha asignado un importante papel a la capacitación laboral. Espero que lo más pronto posible el Congreso Nacional convierta definitivamente en Ley de la República el proyecto de ley que perfecciona el sistema de Capacitación para el Empleo, a fin de que sus beneficios sean aprovechados más integralmente.

En esta materia, los principales avances son los siguientes:

En primer lugar, las actividades de capacitación de las empresas tuvieron un incremento aproximado del 10 por ciento respecto a 1994, lo que significó que más de 430.000 personas se capacitaron laboralmente. Nuestra meta para 1996 es llegar a 480.000 trabajadores.

En segundo lugar, durante 1995 se inició un programa de capacitación en gestión para las pequeñas empresas urbanas y rurales, que capacitó a 3.000 pequeños empresarios de diversos sectores económicos. En este año hemos aumentado el presupuesto de este programa, buscando atender a 5.500 pequeñas empresas.

En tercer lugar, el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes benefició a 18.000 jóvenes de escasos recursos, mediante acciones que combinan aprendizaje técnicos y experiencia laboral en la empresa. La segunda etapa de este Programa dará oportunidades de formación laboral e integración social a otros 70.000 jóvenes de escasos recursos en los próximos tres años. En este esfuerzo esperamos la mayor participación de las empresas, para entregar a nuestros jóvenes la mejor capacitación posible e incrementar sus oportunidades de inserción laboral.

Además, para apoyar la modernización de la gestión pública, en 1996 se inició un Programa de Capacitación para las entidades públicas, que capacitará a 30.000 funcionarios.

### **Fortaleciendo las capacidades de los microempresarios y pequeños productores.**

Tanto el proceso de internacionalización como la propia dinámica del crecimiento, han impuesto una renovada urgencia a la necesidad de abordar los desafíos de modernización productiva. Estos desafíos implican facilitar la incorporación de importantes localidades y sectores atrasados al dinamismo económico del país, abriéndoles el acceso a los recursos que requieren para operar, con éxito, en el contexto de mercado cambiantes y competitivos.

Sin paternalismo, queremos complementar los esfuerzos modernizadores desplegados por los propios actores, actuando sobre los factores que limitan sus posibilidades de progreso. En este marco se inscriben nuestros esfuerzos de apoyo al desarrollo de los campesinos, los pescadores, los mineros artesanales, la microempresa, localidades atrasadas, y a importantes segmentos de la pequeña y mediana empresa.

Continuaremos el proceso de ir focalizando recursos de CORFO en áreas pobres, en función de apoyar la generación de inversiones económico-productivas y la realización de preinversiones adecuadas a dicho propósito. Complementariamente, se reforzará la operación de los Programas de Fomento, orientándolos creciente y preferentemente en favor de las zonas más deprimidas, y en el apoyo a iniciativas de desarrollo productivo en el medio rural.

Durante 1996 se incrementará el Fondo de Fomento de la Pesca Artesanal, de 78 millones de pesos en 1995 a 203 millones de pesos en 1996, y financiarán unos 50 proyectos asociativos a través de un programa piloto del FOSIS en convenio con el Banco del Estado y CORFO.

En apoyo a la minería artesanal, se financiarán unos 70 proyectos a través del Programa de Apoyo a la Modernización de la Minería Artesanal, para lo cual su presupuesto se incrementará de 450 millones de pesos en 1995, a 1.050 millones de pesos en 1996.

También se aumentará en casi un 9 por ciento el presupuesto del FOSIS para el financiamiento de servicios a microempresarios en los ámbitos de la asistencia técnica, financiera y de la capacitación, ampliando la cobertura de asistencia crediticia tanto a través de organismos especializados de apoyo, como de instituciones financieras. Y a través del SERNAM, más de 400 mujeres microempresarias recibirán apoyo en materia de formalización y gestión.

## **HA CAMBIADO EL ROSTRO SOCIAL DE CHILE: AVANCEMOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **Un renovado impulso a la equidad.**

El esfuerzo enorme y perseverante que el país ha realizado los últimos años en sectores fundamentales como educación, salud, vivienda, infraestructura social, capacitación laboral y de asistencia a la pequeña y microempresa, permite sustentar nuestra confianza en que la superación de las formas extremas de pobreza es una meta posible para nuestra Nación.

Al mismo tiempo, debemos tener presente que Chile ya no es más el de fines de la década del setenta. Tampoco es el mismo de fines de los ochenta. Ya dejamos atrás el Chile del PEM y del POJH, de ollas comunes, poblado de campamentos, con desempleo masivo, con niños que no tienen escuela donde ir o centros de salud donde ser atendidos. Definitivamente, no estamos más en un Chile de carencias generalizadas, de una enorme pobreza sin esperanza.

En estos años, muchos compatriotas han superado las condiciones de extrema pobreza. Han dejado atrás tiempos de amargura, se han levantado, y con dignidad construyen día a día su propio progreso. ¡No nos quedaremos a la orilla del camino a esperar que los ciegos automatismo del mercado se traduzcan en beneficios para ellos! Es nuestra obligación política y moral apoyar a estos miles de chilenos y recompensar su duro esfuerzo.

Lo digo claramente: el país hoy tiene una sólida base para que, al objetivo de superar las formas extremas de pobreza, podamos agregar seria y responsablemente el objetivo de construir una sociedad con igualdad de oportunidades. No podemos quedarnos anclados para siempre en una política social basada en los subsidios; el desafío presente y futuro de nuestra política social es convertir la gran oportunidad que tiene Chile, en oportunidades reales y efectivas para todos los chilenos y chilenas.

Este es el espíritu profundo que anima el nuevo énfasis que queremos darle a nuestras políticas sociales; éste es el espíritu que deberá traducir nuestra acción pública y que debe impregnar toda la acción del Estado.

Quiero señalar al país, con ejemplos de políticas específicas y con el anuncio de un gran impulso, muy concreto, nuestra voluntad de ampliar las oportunidades de los chilenos que han dejado atrás la pobreza.

### **Acompañando los esfuerzos de progreso de los chilenos.**

Queremos que nuestros servicios públicos sean accesibles, oportunos y de calidad, y que brinden a los usuarios un trato digno y respetuoso. No queremos que las personas que acudan a los servicios públicos a resolver importantes problemas de su vida cotidiana, se sientan ciudadanos de segunda clase.

Por ello, continuaremos nuestra tarea de modernizar nuestros servicios públicos. Ya 50 servicios han adoptado el uso de indicadores de gestión, otros 43 han adoptado compromisos de modernización, se ha incorporado masivamente sistemas informatizados en todo el proceso tributario, se está agilizando y simplificando los trámites de certificación y entrega de pensiones. Estos son ejemplos de acciones que seguiremos ampliando a toda la administración pública.

Respecto de la microempresa, queremos avanzar decisivamente en el apoyo al esfuerzo y las capacidades de quienes hoy buscan insertarse activamente en el trabajo y en el mercado. En el presente año, hemos iniciado la ejecución de un Plan de Desarrollo de la Microempresa, que busca elevar la productividad, los ingresos y la competitividad del sector, así como la dignificación del autoempleo. Este programa incorpora políticas de formalización y seguridad social, de financiamiento y asistencia técnica, de capacitación y acceso a mercados, y estimamos que llegará a apoyar a más de la mitad de las microempresas al año 2000. Además, con el propósito de regular el fomento y desarrollo del sector, someteré a la consideración del Congreso Nacional un proyecto de ley relativo a la microempresa y el trabajo independiente.

### **Oportunidades sin discriminación.**

En los últimos años han surgido con fuerza amplios sectores de nuestro país que buscan ser reconocidos en toda su dignidad y capacidad de participación en nuestra sociedad.

Reforzando la decidida incorporación de la mujer a nuestra sociedad.

La igualdad de oportunidades no es solamente económico-social, se extiende también a los hombres y mujeres. Así, hemos enviado al Congreso un proyecto de reforma constitucional de alto valor simbólico, que establece expresamente la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. Continuamos aplicando decididamente el Plan de Igualdad de Oportunidades, y muchas de las medidas contempladas en él han sido incorporadas en los programas de los ministerios del área social.

Hemos patrocinado diversos proyectos para mejorar la condición de la mujer y de los hijos. Respecto del patrimonio familiar, ya contamos con una nueva ley que respeta e incorpora más plenamente el aporte de las mujeres. Estamos impulsando un proyecto de ley que suprime las diferencias entre los hijos legítimos y los ilegítimos, superando algunas discriminaciones que afectan a estos últimos. Hemos propuesto también una mejor y más ágil reglamentación para la adopción. Está en trámite en el Congreso la aprobación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Otro proyecto en discusión es el que sanciona el acoso sexual en el trabajo y regula los derechos de las víctimas.

El debate relacionado con la cumbre de Beijing puso en la conciencia nacional el tema de la participación de la mujer en nuestra sociedad. Pese a arraigados temores y resistencias de algunos sectores, veo con orgullo y satisfacción que, en nuestra sociedad, la presencia de la mujer se hace cada vez más patente en el trabajo, en los medios de comunicación, en la acción social, en los partidos políticos, en las organizaciones de la sociedad civil, en las diversas instituciones del Estado. Cada día se escucha con más fuerza su voz necesaria para el desarrollo integral de nuestro país.

### **Mejorando la calidad de vida de nuestros adultos mayores.**

Hemos logrado que la opinión pública nacional considere el tema del adulto mayor como relevante para nuestra convivencia y hemos aplicado consistentemente una política acorde con esta realidad.

El año pasado propuse al país un gesto solidario para ir directamente en ayuda de los pensionados. Luego de intensos debates en el Senado, se impuso finalmente la vocación solidaria de los chilenos, dando paso al aumento de dos impuestos específicos para destinar esos fondos al reajuste extraordinario de las pensiones inferiores a cien mil pesos mensuales. Adicionalmente, tal como lo anuncié el año pasado, mi Gobierno ha comenzado a entregar un bono de invierno a 590 mil pensionados que reciben pensiones mínimas o asistenciales, como una manera de ayudar a solventar los mayores gastos que surgen en esta época del año; y hemos otorgado también un reajuste especial adicional a todas las pensiones mínimas que reciben los mayores de setenta años.

He dispuesto que en nuestras políticas sociales haya siempre una atención especial a nuestros mayores. Algunos ejemplos de esta voluntad son que el presupuesto para mejorar la atención del adulto mayor en los hospitales públicos se aumentará en 3.400 millones de pesos; y que en este año vamos a construir los primeros diez conjuntos habitacionales de Casas de Acogida para la tercera edad, con el propósito de dotar a nuestras ancianas y ancianos de escansos recursos de una hábitat digno y seguro.

Estos son ejemplos de una política integral destinada a lograr un cambio cultural que signifique un mejor trato, mejor calidad de vida, y una digna valoración de los adultos mayores de nuestra sociedad.

## **II. SITUACION DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

### **I. CUENTA DE LA LABOR EFECTUADA**

#### **A. GABINETE DEL MINISTRO**

Durante 1995 este gabinete ha tenido a su cargo el seguimiento legislativo de aquellas iniciativas tanto laborales como previsionales, referidas al cumplimiento de las metas propuestas para el año.

Asimismo, ha asumido la coordinación y control de los diferentes servicios en la implementación de aquellas políticas que se han desarrollado a fin de dar cumplimiento al programa de gobierno en el ámbito laboral y previsional.

#### **1. Iniciativas legales promulgadas y publicadas.**

- a.** Ley N° 19.375, que pone término al proceso de Liquidación del Fondo de Desarrollo de los Trabajadores Gráficos, permitiendo traspasar sus bienes a Organizaciones Sindicales de ese sector. Publicada en el Diario Oficial el 29 de marzo de 1995.
- b.** Ley N° 19.392, que reajusta Ingreso Mínimo Mensual, Asignaciones Familiares y pensiones para 1995. Publicada en el D.O. el 27 de mayo de 1995.
- c.** Ley N° 19.394, que modifica la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, regulando el rechazo de licencias y prestaciones médicas. Publicada en el D.O. el 21 de junio de 1995.
- d.** Ley N° 19.398, que reajusta en un diez por ciento las Pensiones de Vejez y otorga subvención educacional que señala. Publicada en el D.O. el 04 de agosto de 1995.
- e.** Ley N° 19.403, que reajusta en un 30 por ciento las pensiones de viudez y otras. Publicada en el D.O. el 21 de agosto de 1995.

- f.** Ley N° 19.404, que uniforma y establece el Derecho a Jubilarse Anticipadamente por el desempeño de Trabajos Pesados, para Trabajadores afiliados tanto al antiguo como al nuevo sistema previsional. Publicada en el D.O. el 21 de agosto de 1995.
- g.** Ley N° 19.406, que concede aguinaldo de Fiestas Patrias a Trabajadores y pensionados. Publicada en el D.O. el 28 de agosto de 1995.
- h.** Ley N° 19.429, que reajusta Remuneraciones del Sector Público para 1996. Publicada en el D.O. el 30 de noviembre de 1995.
- i.** Ley N° 19.447, que Modifica la Judicatura Laboral, haciendo más expedita la tramitación de las causas sometidas a su conocimiento. Publicada en el D.O. el 08 de febrero de 1996.

Se dictaron, asimismo, los Decretos Promulgatorios que ratifican los siguientes instrumentos:

- j.** Convenios de Seguridad Social con las Repúblicas de Brasil, Dinamarca y Suecia.
- k.** Siete convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT:
  - N° 42 Sobre indemnizaciones por enfermedades profesionales;
  - N° 103 Sobre protección de la maternidad;
  - N° 115 Sobre protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes;
  - N° 136 Sobre protección de los trabajadores contra envenenamiento con benceno;
  - N° 156 Sobre igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras;
  - N° 159 Sobre readaptación profesional de personas inválidas;
  - N° 162 Sobre uso de asbesto en condiciones de seguridad.

## **2. Iniciativas presentadas al Congreso Nacional.**

- a.** Proyecto que hace extensivo el Descanso Dominical a los Trabajadores que Laboran por Turnos. Este proyecto se encuentra en primer trámite constitucional, próximo a ser visto por la Sala de la Cámara de Diputados.
- b.** Proyecto que Modifica el Código del Trabajo en materia de Protección a la Maternidad, prohibiendo condicionar la contratación de mujeres a la existencia o ausencia de embarazo.  
  
Este proyecto se encuentra en segundo trámite constitucional, en el Senado, habiendo sido aprobado por unanimidad en la Cámara de Diputados.
- c.** Reformulación del Proyecto de Ley que Modifica el D.L. N° 3.500 en materia de Rentas Vitalicias. Este proyecto se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado.
- d.** Proyecto sobre Reducción de Costos en el Sistema de AFP. Este proyecto se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado.
- e.** Proyecto que otorga permiso especial a padres trabajadores de niños enfermos graves.

### 3. Seguimiento legislativo.

- a. Proyecto de ley sobre negociación colectiva y organizaciones sindicales, actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado.
- b. Proyecto de ley sobre facultades de la Dirección del Trabajo, actualmente en comisión mixta.
- c. Proyecto de ley sobre reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo, actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado.
- d. Proyecto de ley sobre normas de protección a la maternidad, actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado.

### 4. Iniciativas en estudio.

- a. Proyecto que Modifica los quórumes para constituir Asociaciones de Funcionarios en el ámbito Municipal.
- b. Proyecto sobre Flexibilización del Período Pre y Posnatal.
- c. Proyecto sobre extensión del derecho a la lactancia materna para madres trabajadoras.
- d. Proyecto sobre Ampliación del Subsidio Maternal a Trabajadoras de Casa Particular.
- e. Proyecto sobre Readecuación del Seguro por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- f. Proyecto que modifica el Estatuto de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

### 5. Mecanismo de estabilización de ingresos.

Ha correspondido a este gabinete la coordinación de los estudios destinados a la elaboración de un proyecto para la creación de un mecanismo de Protección al Trabajador Cesante, o Seguro de Desempleo. Para ello se ha implementado un trabajo multisectorial, el que se encuentra en etapa de ajuste en el Comité Interministerial Económico.

### 6. Comisión de igualdad de oportunidades.

Le ha correspondido a este gabinete coordinar el funcionamiento de esta comisión cuya misión es proponer acciones que aborden integralmente la problemática de la mujer en el mundo laboral.

Los avances registrados en el trabajo de esta comisión, son los siguientes:

- a. Edición de la versión definitiva del Manual de Búsqueda de Empleo para la Mujer.
- b. Ejecución del Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar. A esta fecha se han licitado un total de 41 cursos que beneficiarán a 720 mujeres.
- c. Realización, entre otros, de los siguientes Seminarios Talleres:
  - Sensibilización en temática de género a 60 funcionarios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social organizado por la Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

- Capacitación a 100 funcionarios de la Dirección del Trabajo en procedimientos de fiscalización con óptica de género.

## **7. Sector Público.**

En noviembre de 1995 el gobierno, representado por los Ministerios de Hacienda y Trabajo y Previsión Social, concordó con las organizaciones del sector público un acuerdo nacional que incluyó –junto a la determinación del reajuste de remuneraciones para 1996 y otros beneficios pecuniarios– un conjunto de materias relativas a procedimientos de formulación y seguimiento de acuerdos, políticas de fortalecimiento de las relaciones laborales en este sector, políticas de condiciones de trabajo bienestar y políticas de modernización de la función pública.

El ministerio, a través de este gabinete, coordinó la primera reunión constitutiva de la Comisión de Trabajo Bipartita con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, en la que se conformaron tres comisiones:

- a. Comisión Protocolo de Negociación en el Sector Público.
- b. Comisión Ley de Accidentes del Trabajo.
- c. Comisión Análisis y Reglamento de Ley N° 19.296. Ley de Asociaciones de Funcionarios.

## **8. Programa Nacional de Superación de la Pobreza.**

El Ministerio del Trabajo se ha incorporado al Programa Nacional de Superación de la Pobreza participando en el Comité Interministerial Social y su Comité Técnico.

El Comité ha estado abocado a definir las bases estratégicas del Programa. Esto ha significado también identificar y compatibilizar las metas ministeriales con las metas del programa.

Primero, se ha definido la participación del ministerio, a través de sus servicios dependientes, en siete de los 20 programas prioritarios de inversión social. Es así como se están llevando a la práctica los siguientes programas cuya evaluación se detalla en los capítulos referentes a cada servicio:

- a. Programa de Capacitación de Trabajadores y para la Reconversión, a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- b. Programa de Capacitación de Inserción Laboral de Jóvenes, a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en conjunto con INDAP y FOSIS.
- c. Programa de Capacitación de Mujeres Jefas de Hogar, a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en conjunto con SERNAM.
- d. Programa de Fiscalización de Normas Laborales, a cargo de la Dirección del Trabajo.
- e. Programa de Mejoramiento de la Seguridad Social, a cargo del Instituto de Normalización Previsional.
- f. Programas de Integración de Adulto Mayor, asumido por el Instituto de Normalización Previsional, principalmente a través de la tarjeta TIP y la atención a organizaciones de la tercera edad.

- g.** Programas de Desarrollo de la Microempresa, a través del Programa de Préstamos con Prenda Industrial sin Desplazamiento de la Dirección de Crédito Prendario.

Segundo, se ha contribuido a la canalización de los beneficios asistenciales incorporando los subsidios monetarios que son de su responsabilidad, fundamentalmente a través del Instituto de Normalización Previsional.

Tercero y último, en lo que se refiere al Programa Especial de Comunas, se ha conseguido que los servicios, particularmente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Instituto de Normalización Previsional, territorialicen la información sobre sus acciones en las comunas adscritas.

## **9. Trabajo sectorial.**

El trabajo sectorial del Gabinete se ha desarrollado a través de la coordinación de las Subsecretarías y distintos Servicios de este ministerio, conforme a la diversidad de temas planteados tanto por las Organizaciones Sindicales como por las Asociaciones Gremiales.

Es así como destacan las siguientes áreas del trabajo:

- a.** En el sector marítimo se constituyeron cuatro comisiones: Previsión Social, Trabajo, Fiscalización y Capacitación.

El ministerio luego de este trabajo en comisiones estudia posibles modificaciones a reglamentos y la dictación del Reglamento de Capacitación, hoy en consulta a diferentes actores sindicales.

- b.** Sector Público: se trabaja con la ANEF y la ASEMUCH en el estudio de la aplicación de la Ley de Asociaciones.
- c.** Durante el año 1995 se ha atendido a la generalidad de las organizaciones sindicales y gremiales del país.
- d.** Futbolistas: trabajo tripartito con la ANEF y con el Sindicato de Futbolistas, estructurado en tres comisiones: Previsión Social, Estudio de Legislación Especial y Fiscalización.
- e.** Artistas: Se desarrolló un trabajo en tres comisiones sobre los distintos problemas que aquejan a este sector especial: Previsión Social, Trabajo y Fiscalización.

## **10. Pequeña y mediana empresa.**

- a.** Con aproximadamente 25 representantes empresariales de la pequeña y mediana industria y representantes de los distintos servicios del ministerio: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Instituto de Normalización Previsional, Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social y Superintendencia de AFP, se constituyó en el mes de mayo del año pasado la Comisión Laboral PYME-MINTRAB, con una agenda de temas para el mediano plazo que se indica a continuación:

- Análisis Proyecto de Ley de Reformas Laborales.
- Análisis Proyecto de Ley de Capacitación.
- Análisis Proyecto de Ley de Accidentes del Trabajo y su impacto en la PYME.

- Revisión de Tasas de Riesgo de Mutuales en la perspectiva PYME.
- Análisis de otros Proyectos de Ley: Seguro de Desempleo; Ampliación de Facultades de la Dirección del Trabajo; Judicatura del Trabajo.
- Programa de Nivelación Básica de Trabajadores.
- Proyecto BID; Apoyo a la Productividad en la PYME; Capacitación, Relaciones Laborales y Acceso al Sistema Previsional (EDI).
- Programa de Salario Participativo (Relación Salario-Productividad).

A la fecha, la Comisión está estudiando pormenorizadamente el proyecto de Ley de Reformas Laborales y ha iniciado el análisis del proyecto de Ley sobre Accidentes del Trabajo y de Sistema de Protección al Trabajador Cesante.

Derivada de la constitución de esta Comisión, CONUPIA creó a su interior, una Comisión Laboral, contrató un asesor en estas materias y se planteó el establecimiento de relaciones con la CUT para el tratamiento de estos temas.

En septiembre de 1995 se incorporó a la comisión laboral una representación de los Microempresarios (FINDAME).

- b.** Con base en las facultades que otorga la Ley N° 16.744, de Accidentes del Trabajo, se formuló un proyecto de D.F.L. que extendía la cobertura de ésta a trabajadores independientes, empresarios de la PYME.

Debido a que, posteriormente, el Tribunal Constitucional impugnó este cuerpo legal, se encuentra próxima a ser enviada la respectiva iniciativa legal sobre la materia, que será incorporada al proyecto que modifica la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- c.** Revisión del proyecto de Ley de Estatuto de Capacitación desde la perspectiva PYME. Se ha perfeccionado dicho Proyecto en materia de liquidez de la franquicia, capacitación en el exterior, adecuación de los organismos administradores de capacitación, OTIRES, a la realidad PYME; capacitación entre empresas, capacitación de consultores de PYME que son trabajadores independientes, y otros. Se reformuló el tratamiento del tema de la liquidez en el proyecto de ley para las pequeñas y microempresas, otorgándose un subsidio directo a éstas para capacitación.

Estas complementaciones serán previamente estudiadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Ministerio de Hacienda, para su posible incorporación en el proyecto de ley en discusión.

- d.** Se ha revisado la formulación del proyecto de Ley de Accidentes del Trabajo adecuando los planteamientos de éste a la realidad de dicho estrato de empresas. En particular, se incorporó la figura del delegado de Higiene y Seguridad para este estrato de empresas. También se han analizado medidas complementarias al proyecto de ley con énfasis en el tema de la prevención de accidentes.
- e.** Se revisaron los criterios de fijación de las tasas de riesgos progresivos de las mutuales (D.S. N° 178) formulándose una propuesta alternativa que está siendo analizada para su posterior simulación en dichas entidades. Esta será presentada a la Comisión Laboral y PYME-Ministerio.

### **11. Proyecto para FOMIN-BID: Apoyo a la Productividad en la PYME. Capacitación, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo y Acceso al Sistema Previsional.**

El proyecto contemplaba el desarrollo de un subprograma de capacitación, bajo la responsabilidad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, otro en la Dirección del Trabajo, y un tercero de acceso al Sistema Previsional mediante el EDI, a cargo de la Superintendencia de A.F.P. Analizado por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, el subprograma del SENCE fue sometido a reformulación, el subprograma de la Superintendencia de A.F.P. (introducción del EDI a las cotizaciones previsionales de la PYME) fue aprobado en su totalidad, y el subprograma de la Dirección del Trabajo no fue incluido en el proyecto BID. El Fondo de Asesoría Laboral (FAL) para las PYMES fue incorporado al presupuesto corriente de la Dirección, y se está reformulando junto con el Fondo de Capacitación Sindical para ser presentados, en forma consolidada, en el presupuesto de 1997.

El subprograma de capacitación será presentado directamente por el SENCE al BID, y el subprograma de acceso al Sistema Previsional mediante el EDI se financiará con recursos contemplados en la Ley de Presupuesto del Sector Público de 1997.

### **12. Programa de Nivelación Básica de Trabajadores.**

En mayo de 1995 se inició el Programa de Nivelación Básica de Trabajadores entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación. En junio se constituyó la Comisión de Trabajo con la participación de representantes de la CPC, Cámara de la Construcción, ASIMET, CONUPIA y Caja de Compensación La Araucana, por la parte empresarial; INFOCAP e INACAP, por los organismos de capacitación; la CUT por el ámbito sindical; y el SENCE, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación, por el Gobierno. La Comisión terminó la primera parte de su trabajo planteando un programa piloto para 1996 y un programa nacional para 1997. MINEDUC ya publicó el decreto respectivo y se está trabajando actualmente en el reglamento, con contenidos mínimos y objetivos fundamentales, que consideran la legislación laboral y previsional y el tema de accidentes del trabajo.

### **13. Proyectos de investigación en temas laborales.**

En enero de 1995 se planteó al FONSIP (Fondo de Investigación de Interés Público) de CORFO, seis ideas de proyectos de investigación del ámbito laboral, a ser desarrolladas por los Institutos Tecnológicos de CORFO, con el concurso del ministerio. De ellas, tres fueron acogidas por los Institutos: Productividad y condiciones laborales en el sector forestal, a ser desarrollado por el Instituto Forestal con el concurso de la Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y participación de la Comisión Tripartita del sector forestal; Capacitación en Tecnologías Emergentes, a ser desarrollado por el INTEC, con el concurso del SENCE y el ministerio; Gestión de Calidad en PYMES, a ser desarrollado por el INTEC, con la participación de la Dirección del Trabajo y el ministerio. Los tres proyectos fueron formulados y presentados al concurso FONSIP en CORFO en el primer semestre de este año, siendo aprobados. Las dos primeras investigaciones ya se han iniciado.

### **14. Centro Nacional de la Productividad.**

Se ha participado en el consejo del CNPC, particularmente en la discusión del Premio Nacional de la Calidad y de indicadores de productividad.

### **15. Sector transporte.**

A iniciativa de los señores Ministros de Transportes y Telecomunicaciones y de Trabajo y Previsión Social se creó una comisión biministerial, a cargo de los respectivos Secretarios Regionales Ministeriales Metropolitanos, para abordar y buscar soluciones a diferentes temas del sector laboral de transportes.

Junto con crear un espacio de participación para los actores fundamentales: Asociaciones Gremiales, Confederaciones Sindicales, expertos ministeriales, Carabineros de Chile, y después de contactar también la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, se elaboró un documento que recoge las principales inquietudes del sector trabajador y gremial, analiza los temas básicos encomendados y formula recomendaciones precisas para abordar los problemas. Los temas abordados fueron fiscalización, capacitación, esquema de remuneraciones y coordinación interministerial.

## B. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

### 1. Durante 1995 se avanzó en el objetivo de colaborar a la elevación de la calidad de los empleos.

- a. Se concluyó el diseño de un sistema de protección de ingresos para trabajadores en situación de cesantía, al que la Subsecretaría contribuyó a nivel técnico, y que actualmente se encuentra en análisis interministerial.
- b. Se concordó con el SENCE y el Ministerio de Agricultura la introducción de una indicación al proyecto de reforma del Estatuto de Capacitación, relativa al financiamiento de los gastos de alojamiento, transporte y alimentación que deberán cubrir las becas de capacitación que otorgue el SENCE en el sector rural.
- c. Se adjudicaron 17.908 nuevos cupos en los diferentes subprogramas del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, lo que contribuirá efectivamente a una mejor inserción socio-laboral de sus beneficiarios.
- d. Se concluyó el diseño de la Segunda Fase del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, el que se radicó definitivamente en el SENCE a partir de este año.

### 2. En 1995 se dieron los siguientes logros en materia de promoción de la participación y concertación social.

- a. En la Comisión del Convenio N° 144 sobre Consulta Tripartita en materia de Normas Internacionales, se concordó con los representantes de trabajadores y empleadores la próxima discusión de la adopción de los convenios de la OIT sobre derechos laborales de carácter fundamental.

De igual forma concluyó la discusión de un segundo paquete de convenios, que debiera ser enviado al Congreso prontamente para su ratificación: Convenios N°s. 121, sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 131, sobre fijación de salarios mínimos; 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa; 140, sobre licencia pagada por estudios; 161, sobre servicios de salud en el trabajo.

- b. Se desarrollaron consultas e intercambios con organizaciones sindicales y empresariales respecto de las políticas laborales de capacitación, negociación colectiva y cumplimiento y fiscalización de normas laborales, y en general abriendo oportunidades de diálogo con sindicatos, federaciones y confederaciones.
- c. En el contexto de la conveniencia de un seguimiento del desarrollo de las relaciones laborales en las empresas del Estado, se desarrollaron reuniones periódicas de coordinación con los responsables de recursos humanos de tales empresas.

- d. La Subsecretaría participó en el Comité de Coordinación de Políticas Públicas de SEGPRES, cuando fue requerida para ello.
  - e. Se avanzó en experiencia de intercambio y análisis en materia de modalidades de institucionalización del diálogo social, a fin de contribuir al diseño de espacios similares en Chile, naturalmente adecuados a nuestra realidad. En este contexto, colaboró en el programa de visita a nuestro país del Presidente del Consejo Económico y Social del España y el Subsecretario del Trabajo visitó dicho organismo durante 1995, estableciéndose un intercambio fluido de información.
  - f. Durante 1995 se promovió la implementación de una línea especial de financiamiento para el sector agrícola en el Fondo de Capacitación y Extensión Sindical, por un monto de 109 millones de pesos, dependiente de la Dirección del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Agricultura. La evaluación de ese fondo será realizada por aquel Servicio.
- 3. Participación de la mujer en el mundo del trabajo. La Subsecretaría ha colaborado y otorgado asesoría técnica en la coordinación de la comisión especial creada al efecto en el Gabinete del Ministro.**
- 4. También se lograron avances en materia de perfeccionamiento de los derechos laborales, contribuyendo la Subsecretaría a la realización de las siguientes tareas, enmarcadas en el citado objetivo.**
- a. Presentación, tramitación y aprobación en el Congreso Nacional del proyecto de ley que perfeccionó la normativa de competencia y procedimiento judicial de los tribunales del trabajo, contenida en el Código del Trabajo.
  - b. Además, se avanzó sustancialmente en la tramitación de los demás proyectos de ley presentados durante 1994 y 1995 por el ministerio: reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo; ampliación del derecho a la negociación colectiva y fortalecimiento del derecho de sindicalización; y ampliación de las facultades de la Dirección del Trabajo.
  - c. Asimismo, durante 1995 se presentaron al Congreso dos nuevas iniciativas legales que mejoran la condición de los trabajadores: una tendiente a establecer el derecho a descanso por lo menos un domingo al mes, a aquellos trabajadores actualmente exceptuados de este beneficio y otra tendiente a evitar que se discrimine a la mujer embarazada en su acceso al trabajo.
  - d. El tratamiento de los proyectos fue respaldado por una activa difusión de sus contenidos, y en general, de los fundamentos de la política laboral, a través de seminarios en regiones, universidades y otras organizaciones, con participación activa de los actores sociales.
- 5. Se experimentaron avances, aunque limitados por restricciones presupuestarias y administrativas, en materia de iniciativas de modernización.**
- a. Se avanzó en la creación de una cultura organizacional centrada en los resultados.
  - b. En el área informática, se realizó un estudio interno preliminar basado en las necesidades actuales y futuras de la Subsecretaría, y posteriormente se encomendó y realizó un estudio informático realizado por una consultora externa. Sobre esta base se podrá realizar un plan de inversiones por un plazo de tres o más años.

**6. En el ámbito internacional.**

- a. Se reforzó la participación gubernamental en las instancias de la Organización Internacional del Trabajo. El Gobierno de Chile tuvo, y sigue desarrollando, un rol activo como miembro del Consejo de Administración de la OIT, ampliamente reconocido por los demás miembros de la organización, resultando electo el Subsecretario del Trabajo como Presidente Alternativo de la Comisión de Revisión de Normas de dicho Consejo.
- b. En relación al Convenio Laboral Chileno-Argentino, se avanzó considerablemente en la adopción de medidas tendientes a su integral aplicación. Es así como se concordaron formularios de contratos de trabajo, tarjetas de trabajador de temporada, permisos de ingreso de trabajadores temporarios y fichas médicas, a utilizar por los trabajadores argentinos que ingresen a laborar a Chile, y por los chilenos que hagan lo propio en Argentina. Dicha labor se realizó en coordinación con los Ministerios de Relaciones Exteriores e Interior.

De igual forma, se llevó a cabo en 1995, en Buenos Aires, la segunda reunión anual de expertos que establece dicho convenio, con la finalidad de avanzar en el proceso de integración de ambos países en el ámbito laboral. Asimismo, en abril de 1996 se realizó en Buenos Aires la tercera reunión anual de expertos, en la que se aprobó el texto de un instrumento único de difusión de los beneficios que contempla el citado Convenio para los trabajadores de ambas nacionalidades.

**C. DIRECCION DEL TRABAJO**

1. **Se ha dado seguimiento a la tramitación parlamentaria del proyecto de ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo. Dicho proyecto se encuentra en trámite en Comisión Mixta.**
2. **Como consecuencia de una temprana reprogramación, se logró avanzar sustantivamente por sobre las metas planteadas en 1995 respecto del total de trabajadores beneficiados por las acciones de fiscalización.**

En 1994, el total de trabajadores beneficiados fue de 1.096.363, planteándose entonces alcanzar la meta global de 1.128.097 para 1995. El logro efectivo fue de 1.324.903 beneficiados, que se detallan como sigue:

**Fiscalizaciones programadas**

	1994	META 1995	REALIZADO 1995	VARIACION REAL
Acciones de fiscalización	22.044	26.268	30.779	39,6%
Número de trabajadores involucrados	359.172	471.166	422.061	17,5%

**Fiscalizaciones reactivas**

	1994	META 1995	REALIZADO 1995	VARIACION 1995
Acciones de fiscalización	32.315	31.827	34.311	6,2%
Número de trabajadores involucrados	737.191	656.931	902.842	22,5%

Se apreció, durante 1995, un leve aumento, respecto de 1994, de 21.343 a 21.662 de denuncias recibidas, incrementándose paralelamente en forma notoria la cantidad de conceptos denunciados, pasando de 30.986 a 43.296.

En 1995 hubo una situación estable respecto del número de reclamos recibidos, al subir de 98.055 a 99.546, pero se incrementaron significativamente los comparendos realizados, al pasar de 87.481 a 95.973. Respecto de los comparendos conciliados, estos ascendieron a 54.010 en 1995, superando la cifra de 52.611 correspondiente al año anterior. Ello contribuyó a aliviar la labor de los Tribunales del Trabajo, al sustraer de su ámbito de actividad este número de posibles juicios laborales.

En cuanto a las multas cursadas en 1995, ellas sumaron un total de 38.055, significativamente superiores a las 33.495 de 1994. Pero el aumento más importante correspondió a los montos de las multas previsionales y laborales aplicadas, como se refleja en el siguiente cuadro:

**Multas cursadas (millones de pesos)**

	1994	1995	VARIACION
M. Previsional	613	813	32,6
M. Laboral	1.539	1.905	23,8
TOTAL	2.152	2.718	26,3

Es destacable que en 1995 la acción fiscalizadora permitiera pagar a los trabajadores involucrados por un total de 4.397 millones de pesos, lo que significa un incremento de 55,4 por ciento respecto del año anterior.

**3. En el año 1995 se logró un efectivo fortalecimiento de la capacidad diagnóstica y analítica de la Dirección del Trabajo.**

- a. Se conformó el equipo multidisciplinario conformado por seis nuevos profesionales, responsable de dar mayor profundidad analítica al estudio de los datos sobre negociación colectiva, sindicalismo, y en general relaciones laborales, administrados por la Dirección del Trabajo.
- b. Se desarrolló una línea de difusión, a través de la revista Temas Laborales, que se difunde entre organismos gubernamentales, de empleadores, de trabajadores y académicos, que presenta las actividades que en el campo laboral se están desarrollando por parte del gobierno.
- c. Se efectuaron investigaciones sobre los siguientes temas: evaluación de las normas de protección a la maternidad, conjuntamente con el PET; fiscalización según dimensión de género; dinámica de la organización sindical, conjuntamente con el Departamento de Sociología de la Universidad de Chile; y asedio sexual laboral, con el Centro de Estudios de la Mujer.

#### **4. Se llevó a cabo un intenso proceso de modernización del servicio.**

Que permitió generar un sistema de doce indicadores de gestión que la Dirección del Trabajo, en el marco del proceso de modernización de la Administración Pública, desarrolló y perfeccionó durante 1995, aplicándolos descentralizadamente.

En relación al mejoramiento en la atención a usuarios, la Dirección del Trabajo estableció en abril de 1995 una línea telefónica de consultas laborales (Fonoconsulta Laboral). Junto con ellos se inauguró en la Región Metropolitana una Oficina de Atención a Empleadores y una Oficina de Atención Jurídico-Laboral para Organizaciones Sindicales.

#### **5. En relación al Fondo de Capacitación y Formación Sindical.**

Este disminuyó de 12.837 al 12.539 el número de dirigentes sindicales capacitados respecto de 1994, aumentando paralelamente el número de cursos de 362 a 406. La línea especial del Fondo destinada a la capacitación de dirigentes sindicales del sector campesino, por su parte, capacitó a 1.664 dirigentes en 65 cursos.

## II. METAS MINISTERIALES

La política laboral y previsional configura un programa que considera quince objetivos básicos, agrupados en cuatro áreas, considerando en su formulación criterios de gradualidad así como la búsqueda de acercamiento de los puntos de vista de los actores sociales.

### A. ELEVAR LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS

#### **1. Elevar la calidad institucional y de resultados, así como la cobertura de nuestro sistema de capacitación y formación profesional.**

Obtener en el Congreso Nacional la aprobación del proyecto de ley que reforma el Estatuto de Capacitación y Empleo.

#### **2. Establecer un eficiente sistema de intermediación e información en el mercado de trabajo.**

Continuar el proceso de desarrollo de las Oficinas Municipales de Colocación, a fin de modernizar su capacidad operativa en función de transformarse en una eficaz herramienta que enlace los procesos de capacitación y la obtención de empleos productivos.

#### **3. Diseñar un mecanismo destinado a proteger por un período adecuado los ingresos de trabajadores sometidos a situaciones de desempleo por motivos de movilidad en el mercado de trabajo.**

Presentación, conocimiento y debate con las autoridades gubernamentales, actores sociales y académicos del sistema de protección de ingresos, e inicio de la tramitación legislativa del respectivo proyecto de ley.

B. AMPLIACION Y ADECUADA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES

**1. Ampliar el acceso de los trabajadores y las empresas del sector privado a la negociación colectiva.**

Obtener la aprobación del proyecto de ley, actualmente en trámite, que modifica el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva y organizaciones sindicales.

**2. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales y previsionales.**

- Obtener la aprobación de los siguientes proyectos de ley: proyecto que amplía las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo en materia de higiene y seguridad industrial; proyecto que amplía el derecho a descanso dominical para trabajadores que laboran en turnos; proyecto que impide condicionar la contratación de la mujer a la presencia o ausencia de embarazo y, proyecto que otorga permiso especial para padres de niños enfermos graves.
- Disminuir los tiempos de respuesta a usuarios en citación a comparendos como en la elaboración de dictámenes.

**3. Mejorar la administración de la justicia laboral.**

Obtener la aprobación y promulgación del proyecto de ley que moderniza el Sistema de Judicatura Laboral. Dicho proyecto fue publicado en el Diario Oficial del ocho de febrero de 1996 como Ley N° 19.447.

**4. Perfeccionar las regulaciones que rigen las relaciones del trabajo.**

Llevar a cabo los estudios e investigaciones sobre diversos aspectos del mundo laboral, los que servirán de base para la implementación de líneas de acción y la elaboración de proyectos de ley que apunten a perfeccionar la normativa laboral vigente.

**5. Desarrollo de una política activa de mejoramiento de las relaciones colectivas de trabajo en la administración pública y las empresas del Estado.**

- Diseñar el plan de acción de la instancia constituida en este ministerio junto a los encargados de recursos humanos de las empresas del Estado, que tiene por objeto coordinar las actividades destinadas a modernizar las relaciones laborales en estas empresas.
- Constituir junto a los ministerios involucrados, la comisión de trabajo concordada a fin de realizar el seguimiento de los acuerdos nacionales entre organizaciones del sector público y gobierno, particularmente en lo relativo a la preparación e implementación de acuerdos concordados en dicho instrumento, sin perjuicio de continuar con el trabajo de las comisiones bipartitas entre ANEF, otras organizaciones del Estado y el Ministerio del Trabajo.

C. PERFECCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

**1. Ampliar y mejorar la cobertura previsional de los sectores hoy más desprotegidos.**

- a. Ampliar la cobertura previsional hacia aquellos sectores que por distintas razones hoy se encuentran en situación de desprotección previsional.

- b.** Continuar las negociaciones ya iniciadas tendientes a suscribir convenios internacionales de seguridad social con diversos países, entre otros: Australia, Bélgica, Canadá, Colombia, Costa Rica, Francia, Holanda, Italia, México, Noruega, Venezuela, Suiza y otros. El Convenio con Holanda fue suscrito en enero de 1996 tramitándose su ratificación en el Congreso Nacional.
  - c.** Mejorar la cobertura previsional tanto en el antiguo como en el nuevo sistema previsional.
  - d.** Obtener la aprobación de un proyecto de ley misceláneo que aborda modificaciones a diversas normas relativas al antiguo sistema previsional que van en directo beneficio de los sectores más postergados del país.
  - e.** Presentar al Congreso Nacional un proyecto de ley que aborda modificaciones a diversas normas relativas al régimen de Cajas de Compensación con el objeto de ampliar y diversificar sus acciones de bienestar social, definir su rol dentro del sistema de seguridad social y sus fuentes de financiamiento.
- 2. Mejorar los instrumentos de prevención y protección en salud laboral y condiciones de trabajo.**
  - a.** Presentar al Congreso Nacional un proyecto de ley que aborda modificaciones a diversas normas de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
  - b.** En el marco de la administración del seguro de la Ley N° 16.744, se disminuirá de 90 a 30 días a final de año, el tiempo de concesión de los beneficios económicos y se realizarán cien actividades de capacitación en prevención en las empresas afiliadas.
- 3. Elevar la competencia, agilidad y transparencia de las instituciones de seguridad social.**
  - a.** Obtener la aprobación del proyecto de ley de rentas vitalicias, y del proyecto de ley sobre fondos de inversión internacional, en trámite en el Congreso Nacional.
  - b.** Continuación Proyecto A.F.P. 2000, orientado a aumentar la eficiencia de las Administradoras, reducir los costos previsionales y tecnificar el control realizado por la Superintendencia.
  - c.** Disminuir los tiempos promedios de respuesta a solicitudes de beneficios y de concesión de beneficios de los afiliados al antiguo sistema previsional.
  - d.** Rebajar los tiempos de 60 días a 38 al final de año en el otorgamiento de las pensiones asistenciales y los SUF.
  - e.** Atender a más de 100 mil personas a través de un total de 12 agencias móviles, que recorrerán más de 150 mil kilómetros en todo el país, equipadas con material de oficina y de comunicaciones a objeto de responder inquietudes e iniciar trámites.

D. PARTICIPACION Y CONCERTACION SOCIAL

**1. Desarrollo del diálogo tripartito y bipartito a nivel nacional sobre los criterios de política laboral.**

- a. Promover y desarrollar instancias de diálogo tripartito y bipartito.
- b. Elaborar un estudio preliminar de la estructura de un modelo institucionalizado de diálogo social, en base a experiencias exitosas realizadas en otros países. Se deberá analizar y evaluar las distintas alternativas, considerando su adecuación a la realidad nacional.

**2. Desarrollo de instancias sectoriales de participación.**

- a. Desarrollar y ampliar la instancia creada con la dirigencia nacional de la pequeña y mediana empresa.
- b. Desarrollar las experiencias que se están llevando a cabo en el sector forestal, deportivo, pesquero y artístico.

**3. Desarrollo de instancias participativas específicas.**

Promover la participación de la mujer en el mundo del trabajo, incorporando activamente a las mujeres a los procesos de capacitación ocupacional y de información y orientación laboral, y desarrollando áreas de estudio relativas a Fiscalización del Trabajo Femenino, Protección a la Maternidad y Jornadas de Trabajo, orientadas a fundamentar el diseño y aplicación de políticas y programas.

**4. Fortalecimiento de la capacitación sindical.**

Llevar a cabo los planes y programas de capacitación sindical que aseguren la participación de los trabajadores en el marco de la política de diálogo social, incorporando expresamente al sector rural.

III. CONDICION ACTUAL DEL MINISTERIO

A. FUNCIONES DEL MINISTERIO

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social se creó con la actual denominación mediante el D.F.L. Nº 25, de 1959, que estableció también la creación de las Subsecretarías del Trabajo y Previsión Social. Se rige por el D.F.L. Nº 1, de 1967, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo.

Se relacionan con el Ejecutivo por medio de la Subsecretaría del Trabajo; el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; la Dirección del Trabajo y, la Dirección General de Crédito Prendario. Se relacionan con el Ejecutivo por medio de la Subsecretaría de Previsión Social; la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y, el Instituto de Normalización Previsonal.

Sus principales funciones son:

- Orientar las relaciones públicas del ministerio y servicios dependientes y dirigir las relaciones internacionales, de acuerdo con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Promover la reforma y perfeccionamiento de la legislación laboral y previsional.
- Cautelar el cumplimiento de la normativa relativa a su ámbito.

Para la realización de estas funciones, el ministerio desarrolla su actividad a través de dos organismos dependientes: la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social.

Subsecretaría del Trabajo.

La Subsecretaría del Trabajo se rige por el D.F.L. N° 1, de 1967, y el D.L. N° 1.065, de 1975, textos que establecen la estructura administrativa de la misma. Las atribuciones y deberes del Subsecretario del Trabajo se reglamentan en dicha normativa, complementada por el D.L. N° 1.028, de 1975.

Sus funciones son, entre otras, ejecutar las políticas, normas e instrucciones emanadas del ministro; supervigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo; dirigir la administración de la subsecretaría; supervisar los servicios de su dependencia, y coordinar la acción del ministerio en asuntos laborales con la de otros ministerios y servicios.

Dirección del Trabajo.

Orgánicamente, este Servicio se rige por el D.F.L. N° 2, de 1967. En cuanto a su estructura organizacional, la Dirección del Trabajo está constituida por la dirección nacional, cinco departamentos de carácter normativo-contralor y por trece direcciones regionales, de las cuales dependen las inspecciones provinciales.

Sus funciones son: fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y previsional; difundir e interpretar la legislación laboral, fijando, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo; registrar y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales, prevenir la ocurrencia de conflictos, y difundir la legislación laboral.

## B. RECURSOS DEL MINISTERIO

### 1. Situación del personal.

**Cuadro N° 1**

<b>Servicio</b>	<b>Dotación Máxima Autorizada 1995</b>
Subsecretaría del Trabajo	101
Subsecretaría de Previsión Social	20
Dirección del Trabajo	1.262
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	168
Dirección de Crédito Prendario	347
Superintendencia de Seguridad Social	152
Superintendencia de A.F.P.	137
Instituto de Normalización Previsional	3.557
<b>TOTAL</b>	<b>5.744</b>

## 2. Situación presupuestaria (moneda de cada año).

Cuadro Nº 2

<b>Subsecretaría del Trabajo</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.93</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.94</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.95</b>
<b>GASTOS DE OPERACION</b>			
Gastos en Personal	545.741	701.224	921.357
Transferencias Corrientes			
Otros Gastos Corrientes	261.835	315.453	323.201
<b>GASTOS DE INVERSION</b>			
Inversión Real	25.181	23.751	56.814
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>832.757</b>	<b>1.040.428</b>	<b>1.301.372</b>

Cuadro Nº 3

<b>Dirección del Trabajo</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.93</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.94</b>	<b>Gasto Efectivo 31.12.95</b>
<b>GASTOS DE OPERACION</b>			
Gastos en Personal	4.703.967	5.916.454	7.150.276
Transferencias Corrientes	244.566	482.177	650.804
Otros Gastos Corrientes	651.361	766.362	1.318.273
<b>GASTOS DE INVERSION</b>			
Inversión Real	337.097	216.855	394.806
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>5.936.991</b>	<b>7.381.848</b>	<b>9.514.159</b>

# COMPETITIVIDAD Y RELACIONES LABORALES

Eugenio Díaz Corvalán (\*)

En los últimos años en el mundo han cristalizado transformaciones que han afectado muy profundamente todas las dimensiones de la vida social. Este no es un proceso terminado, sino en desarrollo. Vivimos una época marcada por el cambio.

Una de las áreas donde más impacto ha tenido este proceso es en la empresa y, como consecuencia, en las relaciones laborales.

Las empresas se enfrentan a mercados cada vez más competitivos, que ahora tienen una dimensión mundial. La internacionalización de la economía es un hecho inevitable producido como consecuencia del portentoso desarrollo de los medios de comunicación y de transporte. Un solo dato basta para mostrar la magnitud de este hecho: entre 1988 y 1994 el movimiento de carga en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez subió de 63.000 a 152.000 toneladas; y el movimiento de pasajeros internacionales aumentó de 864.000 a 1.882.000 personas.

Esta situación se acentúa con la suscripción por parte de nuestro país de acuerdos de libre comercio con diversos bloques económicos. Pero aun sin ellos, hoy día la competencia se produce en mercados mundiales. Ya no es posible pensar en un desarrollo fronteras adentro como en el pasado (aunque la apertura puede hacerse con mayores o menores medidas de protección).

Este hecho impone como rasgo característico de la economía actual la existencia de mercados competitivos. En el presente ya no basta con que las empresas produzcan bienes o servicios con la seguridad de que encontrarán mercado, como ocurría en el pasado. Los consumidores son cada vez más exigentes, sofisticados, disponen de mayor información y de más alternativas. Las empresas sólo pueden subsistir mirando hacia estos consumidores. Este es un importante cambio de foco: antes se miraba, fundamentalmente, hacia adentro de las empresas, en cambio, hoy día deben poner la atención en la satisfacción de las demandas, actuales y futuras, de estos exigentes consumidores.

Adicionalmente, vivimos una época de acelerados y notables cambios tecnológicos, que producen enorme impacto en la organización del trabajo. Un efecto importante de este fenómeno es la increíble mayor rapidez con que hoy día se producen los bienes y, como consecuencia, los tiempos menores en que quedan obsoletos. Los tiempos de producción y de obsolescencia se han reducido en forma que no era imaginable siquiera hace algunas décadas.

Como consecuencia de estos fenómenos, en la actualidad las posiciones que las empresas conquistan en los mercados son cada vez más inestables. Son muchos los casos de empresas que parecían inconvertibles y que han enfrentado serios problemas.

La experiencia de las empresas que han logrado mayor éxito en enfrentar este desafío muestra que el factor clave para ganar en competitividad no reside en los equipos y maquinarias, sino en una nueva forma de organizar el trabajo de manera de lograr el compromiso del conjunto del personal con el propósito de elevar la productividad y la calidad de los bienes y servicios que produce la empresa. Es lo que algunos denominan "ponerse la camiseta".

---

(\*) Abogado, Director Ejecutivo del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

Las formas tradicionales de organización que han primado hasta ahora, que son verticalistas y piramidales, no generan condiciones para conseguir este objetivo. Es por ello que, aunque fueron exitosas en su tiempo, están siendo desplazadas. La organización taylorista fordiana, que ha sido el paradigma dominante hasta ahora, produce en los trabajadores desmotivación y apatía.

Las formas clásicas de tratamiento de los recursos humanos o del personal han buscado, con distintos mecanismos, superar estos estados de ánimo negativos. El análisis de las empresas que están teniendo mejores resultados muestra que ello se ha debido a que han implementado medidas como las siguientes:

- Entregar a los trabajadores amplia información acerca del conjunto de la organización y no sólo aquella referida a su puesto de trabajo.
- Estimular los aportes que puedan hacer los trabajadores, en contraste con la idea anterior de que sólo deben obedecer órdenes superiores.
- Diseñar en conjunto con el personal iniciativas para elevar las condiciones de trabajo y los niveles de formación profesional, pues ellas incrementan la productividad de la empresa y, a la vez, mejoran las condiciones de vida de los trabajadores.
- Si estas medidas consiguen elevar la competitividad y las utilidades de las empresas, asociar a los trabajadores a estos beneficios (salarios participativos).

Es importante recalcar que estas medidas no han surgido de círculos académicos sino de la práctica empresarial; y que ellas expresan tradicionales reivindicaciones de los trabajadores.

Su aplicación implica una transformación radical en el estilo de gestión de las empresas o, si se quiere, en la forma de organizar el trabajo. Esta es la modernización que requieren nuestras empresas. La renovación de equipos es sin duda, necesaria, pero será insuficiente e ineficaz si, a la vez, no se rediseña el estilo de gestión y de organización del trabajo.

De manera que la modernización (la novedad o la buena nueva, si se prefiere consiste en descubrir, en conjunto con todo el personal, y aplicar medidas que al mismo tiempo que eleven la competitividad de las empresas, recojan los intereses de los trabajadores. Hemos mostrado que esto no es una utopía, sino que es posible e incluso que es el único camino para ganar en competitividad sobre bases sólidas. Esto es un buen negocio.

El cambio en el carácter de las relaciones laborales es consecuencia de estas medidas. En empresas en que se implementen medidas como las señaladas, es un efecto natural pasar de relaciones de confrontación a otras de cooperación o, si se prefiere, pasar de relaciones de desconfianza a otras de confianza.

Aunque estas medidas han surgido en las empresas, son aplicables también a los servicios públicos, aunque con ciertas características particulares, por cuanto el núcleo de la renovación reside en una nueva manera de diseñar la organización que, en esencia, tiene los mismos desafíos, sea que apunte a producir bienes o servicios. Por lo demás, en el mundo moderno la diferencia entre una organización productora de bienes o servicios es cada vez más sutil, ya que la dimensión servicio es crecientemente más importante en el propósito de hacerse cargo de la satisfacción de clientes más exigentes.

Hacer realidad este tipo de empresas (de organizaciones productoras de bienes y servicios) en nuestro país requiere de una acción conjunta del gobierno con las organizaciones representativas de

los empleadores y de los trabajadores, para impulsar una activa campaña nacional de difusión o pedagogía colectiva y, a la vez, ofrecer masivas actividades de formación en las nuevas prácticas de trabajo que se requieren a todos los involucrados en el tema: empleadores, ejecutivos, mandos medios, trabajadores y dirigentes sindicales.

Esta es una oportunidad única que se nos ofrece como país. Ello permitirá mantener tasas elevadas de crecimiento económico y, a la vez, lograr una mejor distribución de los beneficios conseguidos mediante un esfuerzo colectivo. Dicho de otro modo, permitiría conciliar la racionalidad económica con la racionalidad ética que, tradicionalmente, han estado en conflicto.

## Reportaje a Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano:

# ORIGINAL EXPERIENCIA EN ADMINISTRACION BIPARTITA DE BENEFICIOS

Verónica Gómez

El 29 de diciembre de 1993 se concretó un novedoso y anhelado proyecto en el área de administración de recursos humanos en el Banco Sud Americano: la creación de una Corporación de Bienestar donde empleador y trabajadores administran, en forma conjunta, todos los beneficios que con que estos últimos cuentan en el ámbito de salud, educación y actividades recreativas.

La iniciativa comenzó a tomar forma definitiva en 1993, cuando se estaba negociando el convenio colectivo que regiría durante los dos años siguientes. En ese momento, en el Banco Sud Americano ya existían dos experiencias previas de administración conjunta de beneficios de los trabajadores: la creación del Fondo de Ayuda Médica, en 1989, y de la Clínica Dental, que comenzó a funcionar un año más tarde. Las prestaciones de uno y otra eran financiados con aportes del Banco y del personal, calculados como un porcentaje de los sueldos base (el 2,4% la empresa, y el 1,75 % los trabajadores) y eran administrados mediante una comisión bipartita compuesta por dirigentes de los dos sindicatos existentes en el Banco y por representantes de la Gerencia de Recursos Humanos y Administración.

El buen resultado de la fórmula hizo posible hacer realidad el proyecto de radicar esa labor en un ente con personalidad jurídica propia, siempre manteniendo la conducción bipartita, donde los trabajadores pudieran contar con mayor autonomía en la administración de sus propios beneficios: la Corporación de Bienestar de los Trabajadores del Banco Sud Americano, cuya gestión está en manos de un Directorio compuesto por Juan Carlos Hayes, Gerente de Recursos Humanos y Administración, quien lo preside; Jaime Vidal, Tesorero del Sindicato Nº 2 (Vicepresidente); Faustino García, Gerente de Planificación y Estudios; e Ismael Valdés, Presidente del Sindicato Nacional. Los estatutos contemplan un quinto miembro, representante de los trabajadores, que aún no ha sido elegido a la espera de la pronta resolución de la personalidad jurídica de la enti-

dad, todavía en trámite. De ese Directorio depende un Gerente, cargo que ocupa Héctor Campos. Adicionalmente, existe una Comisión Administradora, encargada de las reclamaciones del Fondo de Ayuda Médica—orientado a la entrega de subsidios de salud por sobre lo que reembolsan las ISAPRES—formado por representantes de los sindicatos y el Gerente y la Jefa de Servicios de la Corporación.

Pese a que aún no concluye el trámite legal que la constituye como una instancia autónoma, la Corporación cuenta con la autorización pertinente para realizar sus funciones, que incluyen hacerse cargo del Fondo de Ayuda Médica, la Clínica Dental y el recientemente creado Centro Médico, que a fines de 1995 abrió sus puertas para atender los requerimientos de salud. Además, debe organizar y ejecutar eventos institucionales—como la fiesta de Navidad o el Día de la Secretaria—, programas de becas y las colonias de verano o campamentos de invierno para los hijos de los funcionarios. Actualmente, también ofrece al personal del B.S.A. asesoría en materias de vivienda y jubilación y trabaja en conjunto con el Banco en el otorgamiento de préstamos sociales. Y es que la cantidad de prestaciones con que cuentan hoy los trabajadores ha crecido en relación a lo que existía antes de la creación de la Corporación de Bienestar, sin que haya aumentado su aporte económico ni el de la empresa.

Pero eso no es todo. Fruto del éxito de esta forma de trabajo, muchos temas que habitualmente se discutían durante la negociación colectiva son hoy tratados en comisiones mixtas, ya sea antes o después del proceso. En el primer caso, demandas previas de los trabajadores son analizadas en conjunto para culminar en la negociación; en el segundo, los temas que no pudieron ser resueltos satisfactoriamente para ambas partes en ese momento son aplazados para su tratamiento posterior, lo cual no significa postergarlas hasta el próximo convenio, puesto que el acuerdo adoptado por las comisiones pasa, de inmediato, a formar parte del convenio colectivo.

Jaime Vidal, Tesorero Sindicato N° 2:

## “NOS SENTIMOS INTEGRADOS”

Jaime Vidal C. comenzó a trabajar en el B.S.A. en 1977; cinco años más tarde inició su trayectoria como dirigente sindical, ocupando la presidencia del Sindicato N° 2, cargo en el que fue reelecto seis veces, siempre con la primera mayoría. Hoy, Vidal es Tesorero de esa organización sindical y Vicepresidente de la Corporación de Bienestar. Un proyecto que, según explica, fue el corolario de una relación laboral construida cuidadosamente. “Hemos logrado abordar el bienestar de los trabajadores como un tema de

mutuo interés, lo que nos permite alejar las desconfianzas propias de los procesos de negociación”, asegura.

### – ¿Cómo repercute la creación de la Corporación en la participación que los trabajadores tienen en el diseño de políticas de bienestar?

Creo que ha permitido que las políticas de bienestar reflejen realmente las inquietudes de los trabajadores, porque ahora ellos pueden –a través de las dirigencias sindicales– tener una mayor

Héctor Campos, Gerente de la Corporación de Bienestar:

## “NOS HACEMOS MAS EFICIENTES EN EL USO DE LOS RECURSOS”

*En 1994 Héctor Campos D. dejó la Jefatura del Departamento de Personal del B.S.A. para asumir la Gerencia de la Corporación. Con varios años de experiencia en el manejo de prestaciones para el personal, Campos hace una positiva evaluación del breve período de funcionamiento de este proyecto. “Al principio nos costó un poco, porque la gente tenía cierta reticencia a dejar el alero del Banco, pero luego se dieron cuenta de que esto funciona mejor así”, confiesa.*

### – ¿Qué ventajas tiene este sistema de administración de beneficios, en relación al anterior?

*Varias. En primer lugar, el hecho de contar con un Directorio autónomo respecto del Banco hace mucho más fácil y expedita las tareas administrativas y la presentación de nuevos planes o proyectos en el ámbito de Bienestar, ya que éstos sólo deben ser aprobados por esa instancia para que puedan ser implementados. Eso también hace que los trabajadores sean mucho más participes en la creación de nuevos beneficios porque, de hecho, quienes componen el Directorio son los mismos que se sientan a la mesa de negociaciones en el momento de pactar un convenio colectivo, tanto por parte de los trabajadores como del Banco, por lo cual es muy*

injerencia en el destino de los aportes que hacen para ayudar a costear sus propios beneficios. Nos sentimos integrados. Además, la Corporación nos da una flexibilidad enorme en términos de la creación de nuevas prestaciones, porque existe un Directorio bipartito y con capacidad resolutoria al cual se pueden presentar proyectos. Entonces, si surgen nuevas necesidades, o si hay un problema que afecta a sólo una parte de los trabajadores, es posible proponer una solución en el corto plazo, y si la propuesta es buena se acuerda una modalidad de financiamiento. Fue el caso de las becas de escolaridad para niños con Síndrome de Down, hijos de funcionarios, que comenzaron a otorgarse en marzo de este año: los beneficiados son pocos en relación al total de trabajadores – y por lo tanto, no interesaba en términos de convenio colectivo–, pero ese aporte resulta muy

importante. Y lo mismo pasa con otros grupos dentro del Banco.

**– ¿Eso ha permitido reducir el espectro de temas que deben ser tratados cada dos años, en la mesa de negociaciones?**

Exactamente. Lo complicado de la negociación colectiva es que es un proceso tan rápido que no permite tratar todos los temas que interesan a los trabajadores. Por otra parte, en algunos aspectos la legislación es bastante rígida. Por eso nosotros tratamos de llevar a la negociación sólo los puntos esenciales, evitando la discusión engorrosa, que queda para el trabajo de comisiones. De hecho, las últimas dos negociaciones las hemos hecho adelantadas. Pero eso se puede hacer cuando las relaciones laborales no están basadas en buscar las debilidades del otro para ganar o ahorrarse ciertos pesos que, al final, van en beneficio mutuo.

Héctor Campos, Gerente de la Corporación de Bienestar:

## **“NOS HACEMOS MAS EFICIENTES EN EL USO DE LOS RECURSOS”**

*resolutivo. Esa mayor flexibilidad nos hace más eficientes en la utilización de nuestros recursos.*

*Además, existe otro beneficio, que se relaciona con el hecho de ser legalmente independiente de la empresa, puesto que hay prestaciones que el Banco, por su giro, no puede entregar a los trabajadores, mientras que la Corporación sí podrá, tan pronto como finalice el trámite de su personalidad jurídica.*

**– A su juicio, ¿cómo incide esto en el clima laboral del Banco Sud Americano?**

*Yo diría que ha incidido muy favorablemente, no sólo por la cantidad de beneficios que la*

*gente tiene ahora, sino también por una cuestión de confidencialidad de la información que se maneja en bienestar, que en ocasiones es muy delicada. Me explico: al estar dentro de la empresa, era necesario entregar los antecedentes en detalle, desglosados individualmente, por cada trabajador. Como Corporación, nosotros entregamos relaciones globales, y eso ha hecho que la gente tenga más confianza para plantear problemas personales –a veces muy serios– que de otra manera no se conocerían, por temor a que eso afectara la percepción que la empresa tiene de ellos. Y si los trabajadores tienen problemas, el clima laboral no puede ser bueno.*

Gerardo María, Gerente de la División Operaciones:

## **”LA CORPORACION PUEDE LLEGAR TAN LEJOS COMO LOS TRABAJADORES QUIERAN”**

Durante diez años –de 1986 a 1996– Gerardo María P. fue la cara visible del Banco Sud Americano en las negociaciones con los trabajadores. Primero, como Gerente de Planificación y Estudios; más tarde, como Gerente de Recursos Humanos y Administración. En ese cargo le correspondió representar a la empresa en la negociación de la cual surgió la Corporación de Bienestar. Por eso quisimos conversar con él, pese a que hoy se encuentra alejado de esa parte de la gestión institucional, ya que en abril de este año asumió la Gerencia de la División Operaciones.

**– ¿Por qué se consideró necesario crear una entidad jurídicamente independiente del Banco para la administración de los beneficios de los trabajadores, en vez de mantener el esquema bipartito que existió hasta 1993?**

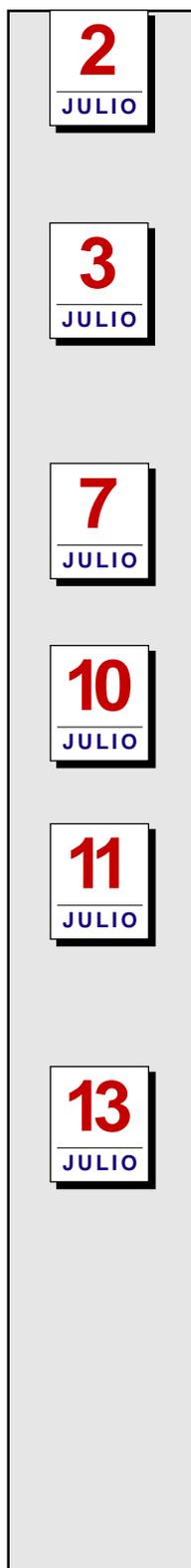
Básicamente, porque estábamos convencidos de que era posible formalizar una administración conjunta, darle mayor autonomía. Mientras ese trabajo se haga dentro de la empresa, por muy bipartito que sea, se tiende a delegar la gestión de bienestar en el empleador. Al crear una entidad con personalidad jurídica propia, el grado de compromiso y de responsabilidad es más compartido. Al Banco Sud Americano le interesa que los trabajadores tengan un sentido de propiedad de la Corporación porque están directamente involucrados en los resultados que ésta obtenga, son todos socios, aportan y tienen derecho a elegir a quienes los representan. Pasan a trabajar en ella y, por lo tanto, puede llegar tan lejos como los trabajadores quieran.

Eso hace posible que, a través del tiempo, los trabajadores vayan asumiendo un papel más activo en todos los niveles de la empresa en los que participa: en su función, en su unidad, en su área, y eso tiene que impactar positivamente en el trabajo.

**– ¿Diría Ud. que la creación de la Corporación ha permitido dejar los temas de bienestar fuera de los procesos de negociación colectiva?**

Sí, en cierto modo. Las negociaciones colectivas son procesos tremendamente desgastadores, porque se trata de resolver muchos temas en muy poco tiempo. Eso hace que temas tan relevantes como bienestar, que requieren un análisis detallado, sean postergados, por la premura. Con el nacimiento de la Corporación, puntos que surgen en la negociación pueden ser tratados después, con más calma, en una instancia permanente. Es decir, prácticamente estamos negociando todos los días, lo que nos obliga a construir una buena relación laboral; la misma que nos ha permitido aplicar esta modalidad en otros ámbitos, mediante la creación de comisiones bipartitas dedicadas a temas como asignaciones, becas de escolaridad, incentivos por productividad u otras, ya que sólo es posible trabajar de esta manera sobre la base de la confianza mutua: los trabajadores saben que no se trata de una práctica dilatoria de la empresa, y ésta confía en que no se pedirá más de lo que es posible dar.

## SINTESIS DE PRENSA



- Tras 24 horas ininterrumpidas de negociaciones, el Gobierno y los mineros de ENACAR llegaron a un preacuerdo, después de 40 días de paralización. El protocolo, que debía ser sancionado por los trabajadores de Lota, fue rechazado en asamblea, ya que no contemplaba una de las principales aspiraciones de los mineros: el puente de jubilación para quienes deban dejar el mineral. El Gobierno declaró estancadas las negociaciones.
- El INE dio a conocer que el desempleo a nivel nacional alcanzó al 6,3 % en el trimestre móvil marzo- abril- mayo, dos décimas más que el período inmediatamente anterior. El alza fue atribuida a factores estacionales, debido a la disminución de la actividad en el sector agrícola y frutícola. El Instituto también informó que durante mayo el índice de remuneraciones por hora aumentó un 0,7 % respecto del mes anterior. Con ello, las remuneraciones alcanzan un incremento del 2,6% en 1996, y de 5,9% en los últimos doce meses.
- En Lota, una asamblea de 1.200 mineros rechazó, por segunda vez, el protocolo de acuerdo con el Gobierno. La asamblea mandató a sus dirigentes para conseguir un puente de jubilación para aquellos trabajadores con 18 años de interior mina y 20 de superficie. La CUT se marginó de la asamblea, aunque creó 9.55 comisión permanente hasta la resolución del conflicto.
- Dirigentes de los sindicatos de ENACAR se reunieron con Felipe Sandoval para presentar una contrapropuesta para solucionar el conflicto carbonífero que, en lo medular, reitera la petición de un puente de jubilación para cerca de 400 mineros. El planteamiento fue rechazado por el Gobierno. Los mineros anunciaron nuevas movilizaciones.
- El Presidente Frei hizo un llamado a los trabajadores de ENACAR para que respeten el protocolo de acuerdo con la CORFO. Por su parte, el Ministro Secretario General de Gobierno, José Joaquín Brunner, anunció que viajaría a la VIII Región un Comité Técnico encabezado por Felipe Sandoval, para evaluar alternativas de reconversión económica para la zona. En Lota, los mineros hicieron una “toma simbólica” de la ruta 160, la cual se prolongó por casi tres horas.
- Gracias a una gestión del presidente de la CUT, Roberto Alarcón, y de la comisión permanente para el conflicto del carbón –formada por Manuel Bustos, Arturo Martínez y el Presidente de la Confederación Minera, Moisés Labraña–20 dirigentes sindicales de ENACAR se reunieron con Felipe Sandoval, para que éste explicara el protocolo de acuerdo. El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, calificó de “grave” el que los mineros hayan desconocido el acuerdo alcanzado por sus dirigentes.
- Entra en vigencia el Decreto del Ministerio del Trabajo en virtud del cual se considerarán trabajos pesados aquellos que aceleran el desgaste físico, intelectual o psíquico, aun cuando no generen enfermedad laboral. La norma establece que una Comisión Ergonómica Nacional deberá calificar los trabajos que se incluirán en esa categoría.

**16**

JULIO

- Llegó a la VIII Región la Comisión Técnica presidida por Felipe Sandoval, la cual sostuvo una maratónica jornada de reuniones con diversas autoridades de la zona. Tal como anunciaron, 30 de los 97 mineros despedidos de ENACAR desocuparon la sede de la Municipalidad de Lota, que mantenían en toma desde el 20 de mayo. El encuentro con los dirigentes mineros terminó con un nuevo rechazo al protocolo de acuerdo.

**17**

JULIO

- Germán Quintana, Subsecretario de OO.PP., se integró al grupo de trabajo al cual el Gobierno encomendó el diseño de una estrategia de desarrollo económico para la cuenca del carbón. Dicho plan propone la construcción de un puerto granelero en el actual muelle de ENACAR –con una inversión de US\$ 8 millones– y una importante inversión en Obras Públicas y planes de capacitación para los mineros.

**18**

JULIO

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, entregó al Presidente Frei el proyecto de ley sobre seguro de desempleo, para revisión de la Secretaría de la Presidencia. La iniciativa legal sería analizada en el Foro de Desarrollo Productivo.

**20**

JULIO

- El Diputado DC Renán Fuentealba pidió al Gobierno la creación de un segundo fondo previsional de las A.F.P., sometido a renta fija, para evitar a los trabajadores una rentabilidad negativa.

**22**

JULIO

- En una asamblea de unos 700 trabajadores, los mineros del carbón mandaron a los dirigentes sindicales para aceptar el protocolo de acuerdo con el Gobierno, aunque pidiendo mayores resguardos en materias de seguridad social. La asamblea aceptó dar plenos poderes a sus representantes para aceptar o rechazar acuerdos.

**24**

JULIO

- El Gobierno rechazó de plano las indicaciones hechas por los mineros al protocolo de acuerdo, que se referían a que los 126 trabajadores que deben dejar el mineral sin protección (de un total de 426) lo hagan voluntariamente y no por indicación de ENACAR, y que se otorgue jubilación anticipada a todos quienes trabajan dentro de la mina que tengan, al menos, 45 años de edad y 18 de trabajo.
- El Ministro de Economía, Alvaro García, señaló que un 80 % de los trabajadores agrícolas se verían beneficiados por la Asociación de Chile al MERCOSUR. El personero hizo las declaraciones al iniciarse el trabajo de la comisión de diputados que analiza el tema.

**26**

JULIO

- En el marco del Foro de Desarrollo Productivo, el Ministro de Economía, Alvaro García, señaló que para el Gobierno es prioritario llegar a consenso en torno al seguro de desempleo, para lograr el pronto envío de esta iniciativa al Parlamento. El tema sería analizado por una comisión tripartita en el FDP.

26  
JULIO

- Tras 68 días de huelga concluyó el conflicto carbonífero. El protocolo de acuerdo incluyó disminuir la dotación de ENACAR de 1.800 a 1.381 trabajadores; la designación de sólo 50 de los 126 trabajadores que debían irse de la empresa sin protección (el resto lo haría voluntariamente); programas de capacitación para los trabajadores despedidos; y la vigencia de los beneficios de salud y educación contenidos en el actual contrato colectivo para los trabajadores menores de 50 años que sean despedidos como parte del plan de egreso. También se acordó la continuidad del protocolo firmado el 02 de julio y el diseño de una estrategia de desarrollo para la zona.

30  
JULIO

- Manifestaciones en el centro de Santiago realizaron la ANEF y la Asociación de Funcionarios del Ministerio de OO.PP., en rechazo al proyecto de ley que establece modificaciones al sistema de remuneraciones de esa entidad, en particular en lo referido a la creación de las llamadas “funciones críticas” y a la bonificación individual por calificaciones.
- En Valparaíso, la SOFOFA presentó a la Cámara de Diputados sus indicaciones respecto de la norma que restringe el uso de empresas contratistas en faenas industriales o mineras, contenido en el proyecto de reforma laboral que se discute en el Congreso. Según la entidad, la aprobación de ese punto aumentaría el desempleo juvenil.

# APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY N° 19.404(\*)

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Núm. 71.- Santiago marzo 25 de 1996.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 19.404 y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404:

### TITULO I

#### DE LOS TRABAJOS PESADOS

**Artículo 1°.-** Se entenderá que constituyen trabajos pesados aquéllos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.

**Artículo 2°.-** Para los efectos de calificar como trabajo pesado una labor, que se ejecuta en uno o más puestos de trabajo de una determinada entidad empleadora, las Comisiones a que se refiere el presente reglamento, deberán establecer un instrumento guía de conocimiento público, uso obligatorio y revisión permanente, considerando a lo menos, y con independencia de las características individuales de quien la realiza, los siguientes factores:

- a) Factor físico: constituido por las exigencias del puesto de trabajo que demandan un esfuerzo adaptativo fisiológico, reflejado en mayor gasto energético y con modificaciones del metabolismo.
- b) Factor ambiental: que corresponde a la presencia, en los puestos de trabajo, de agentes ambientales que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, su bienestar y su equilibrio fisiológico.
- c) Factor mental: es la exigencia del puesto de trabajo que demanda esfuerzos adaptativos del sistema nervioso y de la estructura psicoafectiva del trabajador.
- d) Factor organizacional: son las exigencias del puesto de trabajo derivadas de la organización y diseño de la labor y su entorno psicosocial.

Para los efectos de lo dispuesto en la Ley N° 19.404 y en el presente reglamento, se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de las condiciones de trabajo definidas por la empresa, constituyen la labor regular de una persona y que pueden ser descritas con prescindencia del trabajador que lo ocupa.

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 13.07.96.

**Artículo 3º.-** La definición de trabajo pesado y los factores de carga global de trabajo señalados en los artículos anteriores, serán aplicados y ponderados, en su totalidad por la Comisión Ergonómica Nacional para la calificación por puesto de trabajo de las labores desarrolladas por los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, y por los imponentes de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional a que se refieren los artículos 1º y 2º de la Ley N° 19.404.

El menor desgaste relativo producido por un trabajo calificado como pesado, será determinado según la ponderación asignada a cada uno de los factores señalados en el artículo anterior, conforme lo establecido en el instrumento guía a que se refiere el artículo 2º de este reglamento.

## TITULO II

### DE LA COMISION ERGONOMICA NACIONAL

**Artículo 4º.-** La Comisión Ergonómica Nacional es una entidad autónoma, que se relaciona con el Ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social, y funcionará en la ciudad de Santiago.

**Artículo 5º.-** La Comisión a que se refiere el artículo 4º de este reglamento estará integrada por:

- a) Un médico cirujano especialista en medicina ocupacional, quien la presidirá;
- b) Un médico cirujano especialista en traumatología y ortopedia;
- c) Un ingeniero civil experto en prevención de riesgos profesionales;
- d) Un ingeniero civil experto en higiene industrial;
- e) Un profesional universitario experto en ergonometría;
- f) Un trabajador designado por la central sindical más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y
- g) Un empresario designado por la organización empresarial más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**Artículo 6º.-** Los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional señalados en las letras a) a e) inclusive del artículo anterior, serán designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, previa proposición que efectuará el Superintendente de Seguridad Social. Corresponderá, asimismo, al citado Superintendente efectuar la proposición para la designación de profesionales que actuarán como suplentes de los miembros titulares de la Comisión, en caso de ausencia o impedimento de éstos.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, la citada Superintendencia publicará un aviso en el Diario Oficial y en, a lo menos, dos periódicos de circulación nacional, con el objeto que los interesados que se encuentren en posesión de títulos universitarios y especialidades a que alude el artículo 6º de este reglamento, efectúen su postulación en el plazo que fije dicha Institución.

Los postulantes deberán acompañar los antecedentes que acrediten el cumplimiento de los requisitos respectivos.

**Artículo 7º.-** Los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional contemplados en las letras f) y g) del artículo 6º de este reglamento, ya sea en calidad de titulares o suplentes, serán designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país. Para determinar las organizaciones que deberán efectuar tal designación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá requerir informe a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

**Artículo 8º.-** Los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional, con exclusión del mencionado en la letra g) del artículo 6º de este reglamento, tendrán derecho a percibir los honorarios por su desempeño, el cual se fijará por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante un decreto.

**Artículo 9º.-** La Comisión determinará entre sus miembros, quien revestirá las condiciones de secretario de la misma, correspondiéndole a éste subrogar al presidente en su ausencia o impedimento.

Asimismo, la Comisión designará de entre sus integrantes, quien subrogará al Secretario en su ausencia o impedimento.

**Artículo 10.-** La Comisión Ergonómica Nacional tendrá las siguientes funciones:

- a) Determinar las labores que se ejecutan en uno o más puestos de trabajo, que por su naturaleza y condiciones, revisten el carácter de trabajos pesados y las que han dejado de serlo. Para estos efectos, deberá considerarse su carga física, ambiental, organizacional y mental.
- b) Resolver las consultas que se le planteen acerca de si una labor ejecutada en uno o más puestos de trabajo, ya se encuentra calificada como trabajo pesado, de conformidad al procedimiento señalado en este reglamento.
- c) Rebajar a un 1% la cotización y el aporte legal del 2% fijados en el artículo 17 bis del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, al calificar una labor como trabajo pesado. Para este efecto, la Comisión considerará el menor desgaste producido por el trabajo pesado.

La cotización y el aporte indicados se suprimirán durante los períodos en que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica.

- d) Confeccionar una lista de las labores como se ejecuten en uno o más puestos de trabajo calificados como pesados de la empresa individualizada; otra con aquellas a las que se ha rechazado tal calidad y una con aquellas que han dejado de serlo, las que deberán ser actualizadas mensualmente.

Dichas listas deberán ser publicadas el día 1º ó 15 del mes de diciembre de cada año, en el Diario Oficial.

**Artículo 11.-** La Comisión celebrará sesiones ordinarias, a lo menos una vez por semana, en los días y horarios que ella acuerde. Habrá sesiones extraordinarias cuando así lo acuerden, a lo menos, cuatro de sus miembros o lo determine el presidente de la Comisión, quien deberá citar para este efecto.

La Comisión será convocada para sesionar por su presidente. El quórum para sesionar será de dos tercios de los miembros de la Comisión, debiendo contarse entre ellos, a lo menos, 3 titulares.

**Artículo 12.-** Los dictámenes deberán ser fundados y se aprobarán por acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros titulares en ejercicio de la Comisión y en caso de empate se procederá a efectuar una nueva votación, dirimiendo el presidente en el evento de repetirse el resultado.

**Artículo 13.-** En cada sesión se levantará un acta fiel de lo acordado por los miembros de la Comisión, consignándose sus opiniones, la que deberá ser aprobada y firmada por cada uno de aquellos que hubieren asistido a la sesión respectiva.

**Artículo 14.-** El presidente de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Presidir las sesiones de la Comisión;
- b) Supervisar y dirigir todo proceso interno y externo de la tramitación de las solicitudes que ingresen a estudio de la Comisión;
- c) Representar a la Comisión ante las autoridades de organismos públicos y privados;
- d) Citar a reunión extraordinaria de la Comisión;
- e) Revisar previamente las solicitudes presentadas, solicitando mayores antecedentes o devolviéndolos cuando no se acompañen los documentos señalados en las letras a) o b) del artículo 23 de este reglamento;
- f) Distribuir entre los demás integrantes de la Comisión los casos a estudiar;
- g) Firmar el acta de cada sesión de la Comisión conjuntamente con los demás miembros;
- h) Firmar todo dictamen o acuerdo que emane de la Comisión;
- i) Atender al público en los casos en que sea requerido por cuestiones relativas a la competencia de la Comisión;
- j) Mantener el archivo de los acuerdos de la Comisión;
- k) Recibir, revisar y despachar toda la correspondencia, documentos, solicitudes o certificados que lleguen a la Comisión, preocupándose que ellos estén ajustados a las leyes y reglamentos vigentes y estén acompañados de los antecedentes personales y previsionales exigidos;
- l) Solicitar la asesoría técnica o profesional pertinente, y
- m) Supervisar el funcionamiento administrativo de la Comisión y adoptar las medidas necesarias para ello.

**Artículo 15.-** Serán funciones del secretario de la Comisión levantar el acta de cada sesión y firmar todos los dictámenes y acuerdos de aquélla.

El secretario tendrá el carácter de ministro de fe para hacer las notificaciones de los dictámenes que emita la Comisión. También lo tendrá en aquellas actuaciones que digan relación con transcripciones, otorgamiento de certificados y copias de documentos oficiales emanados de la Comisión, y en los casos que así lo dispongan las leyes y reglamentos.

Asimismo, el secretario tendrá la responsabilidad de mantener la custodia de la totalidad de los antecedentes que conforman el requerimiento respectivo, en el recinto en que funcione la Comisión.

### TITULO III

#### DE LA COMISION DE APELACIONES

**Artículo 16.-** La Comisión de Apelaciones es una entidad autónoma, que se relaciona con el Ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social y que funcionará en la ciudad de Santiago.

**Artículo 17.-** La Comisión a que se refiere el artículo anterior estará integrada por tres miembros, que deberán tener alguna de las profesiones y especialidades a que se refiere el artículo 3º de la Ley Nº 19.404.

**Artículo 18.-** Los integrantes de esta Comisión serán nombrados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, a proposición del Superintendente de Seguridad Social, quien seleccionará a las personas propuestas, en calidad de titulares y suplentes, en la misma forma a que se refiere el artículo 7º de este reglamento.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social designará de entre aquéllos un presidente titular. El presidente de esta Comisión tendrá las atribuciones contempladas en el artículo 15 de este reglamento, en lo que sea pertinente.

La Comisión designará entre sus miembros a un secretario quien tendrá la calidad de ministro de fe y subrogará al presidente en caso de ausencia o impedimento de éste.

**Artículo 19.-** Los integrantes de la Comisión de Apelaciones tendrán derecho a percibir honorarios por su desempeño, el cual se fijará por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, mediante un decreto.

**Artículo 20.-** La Comisión de Apelaciones celebrará sesiones ordinarias a lo menos dos veces al mes, en los días y horarios que determine su presidente, quien la convocará para estos efectos.

Habrán sesiones extraordinarias cuando así lo acuerden, a lo menos, 2 de sus miembros o lo determine el presidente de la Comisión, quien deberá citar para este efecto.

De estas sesiones el secretario levantará un acta, de los términos a que se refiere el artículo 14 de este reglamento.

**Artículo 21.-** El quórum para sesionar será de tres miembros, de los cuales dos de ellos deberán tener la calidad de titulares. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

## TITULO IV

### DEL PROCEDIMIENTO

**Artículo 22.-** Para los efectos de la Ley N° 19.404, la Comisión Ergonómica Nacional actuará de oficio o a requerimiento del trabajador interesado, del empleador, del sindicato respectivo o del delegado del personal, en su caso. El requerimiento deberá presentarse en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del requirente.

La Comisión Ergonómica Nacional confeccionará los formularios de solicitud de calificación de trabajos pesados.

Junto con la solicitud deberán proporcionarse los siguientes antecedentes:

- a) Un certificado del respectivo empleador en el que se señale el tipo de labor y el puesto de trabajo, detallando sus características, la empresa y el lugar de desempeño. Deberá mencionar también el horario, condiciones ambientales del trabajo, y toda otra información que sea de utilidad para la calificación.
- b) A falta del certificado aludido en la letra anterior, el interesado deberá efectuar una declaración escrita ante la Inspección del Trabajo competente la que deberá contener los antecedentes requeridos en la letra a) anterior.
- c) Demás antecedentes que estime pertinente acompañar.

**Artículo 23.-** La Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social deberá remitir el respectivo requerimiento a la Comisión Ergonómica Nacional dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción.

**Artículo 24.-** Remitidos los antecedentes y habiendo dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 letra f) del presente reglamento, el miembro de la Comisión asignado expondrá el caso y el presidente abrirá el debate. En situaciones especiales, de las que deberá dejarse constancia en actas, el presidente podrá poner término al debate y posponer la decisión hasta la próxima reunión.

**Artículo 25.-** La Comisión Ergonómica Nacional deberá emitir el dictamen correspondiente dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que haya recibido el correspondiente requerimiento. Este plazo podrá suspenderse en el evento de encontrarse pendiente la remisión de los antecedentes solicitados por la Comisión para la adopción del respectivo acuerdo, a que se refiere el artículo siguiente.

Las solicitudes de informe que despache la Comisión serán reiteradas cuantas veces lo estime necesario y dentro de los plazos que ella califique prudencialmente. Con todo, transcurridos 60 días desde la petición del informe inicial, la Comisión deberá reiterar la solicitud en caso de tratarse de antecedentes imprescindibles o, en su defecto, resolver el requerimiento, prescindiendo de los informes complementarios.

**Artículo 26.-** Durante el proceso de calificación, la Comisión Ergonómica Nacional podrá requerir de los servicios públicos o privados relacionados con la salud ocupacional, la remisión de informes técnicos complementarios de evaluación de la labor en análisis, igualmente, podrá disponer la contratación de especialistas o peritos para la emisión de los informes que estime del caso solicitar.

Asimismo, en el evento que lo estime necesario, la Comisión Ergonómica Nacional comunicará al respectivo empleador la existencia de un requerimiento de calificación de trabajo pesado, pudiendo, además, solicitar antecedentes relacionados con dicho proceso.

**Artículo 27.-** Para los efectos de la contratación de los especialistas y peritos a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Ergonómica Nacional procederá a abrir un registro público de interconsultores, el que deberá contemplar, a lo menos, un especialista o perito por cada Región del país. Asimismo, corresponderá a dicha Comisión, la fijación y calificación de los requisitos objetivos que aquéllos han de cumplir.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, la Comisión publicará un aviso en un periódico de circulación nacional.

En el desempeño de su función, los interconsultores deberán ceñirse a los criterios de evaluación contenidos en el instrumento guía a que alude el artículo 2º de este reglamento.

Los especialistas y peritos tendrán derecho a percibir honorarios por su desempeño.

**Artículo 28.-** La Comisión Ergonómica Nacional notificará por escrito al trabajador, al empleador y a los demás interesados a que alude el artículo 24 de este reglamento, si correspondiere, su dictamen. Igual notificación deberá efectuar a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional, en su caso, una vez ejecutoriado este dictamen.

La notificación del mismo se hará por carta certificada, la que se entenderá efectuada al 5º día hábil siguiente a su franqueo postal.

El dictamen de la Comisión Ergonómica Nacional quedará ejecutoriado al vencimiento del plazo para interponer el reclamo o, en su defecto, una vez notificada la resolución de la Comisión de Apelaciones.

**Artículo 29.-** La Comisión de Apelaciones conocerá de las reclamaciones que formulen el empleador o los trabajadores afectados por los dictámenes que emita la Comisión Ergonómica Nacional. El reclamo deberá interponerse ante el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del recurrente, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la notificación del dictamen respectivo.

Esta Secretaría deberá certificar la fecha de recepción del reclamo y remitirlo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la Comisión Ergonómica Nacional.

La Comisión Ergonómica Nacional remitirá los reclamos, conjuntamente con todos sus antecedentes, a la Comisión de Apelaciones, dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes a su recepción.

**Artículo 30.-** Recibido el reclamo y los antecedentes que sirvieron de base al pronunciamiento del dictamen, la Comisión de Apelaciones conocerá de aquél, ateniéndose al siguiente procedimiento:

- a) El presidente verificará si el reclamo fue interpuesto dentro del plazo. En caso de ser extemporáneo, informará de este hecho a los restantes miembros de la Comisión, debiendo ésta resolver su devolución a la Comisión Ergonómica Nacional para el cumplimiento de su dictamen.

- b) Previa lectura del reclamo, el presidente de la Comisión abrirá el debate, al término del cual ésta deberá fallarlo. Podrá, sin embargo, acordar que se evacuen otros informes complementarios en relación al caso, en los términos previstos en los artículos 27 y 28 de este reglamento.
- c) La Comisión de Apelaciones dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para emitir su resolución, contado desde que reciba el reclamo o desde la recepción de los informes complementarios a que se alude en la letra anterior.
- d) La resolución que contenga el fallo de la Comisión será remitida, con sus antecedentes, dentro de plazo de 5 días hábiles contados desde su emisión, a la Comisión Ergonómica Nacional, la que procederá a notificarla de conformidad a lo establecido en el artículo 29 de este reglamento.

### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1º.-** Dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la publicación del presente reglamento, la Superintendencia de Seguridad Social publicará los avisos a que se refiere el artículo 6º de este reglamento, para que los interesados que se encuentren en posesión de los títulos profesionales universitarios y especialidades aludidas en el artículo 3º de la Ley N° 19.404 efectúen su postulación.

**Artículo 2º.-** Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la publicación del último de los avisos a que se refiere el artículo anterior, el Superintendente de Seguridad Social remitirá al Ministro del Trabajo y Previsión Social las proposiciones de cada cargo para efectuar la designación de miembros titulares y suplentes que integrarán la Comisión Ergonómica Nacional y la Comisión de Apelaciones.

**Artículo 3º.-** En el plazo de 15 días hábiles siguientes a la recepción de la propuesta formulada por el Superintendente de Seguridad Social, el Ministro del Trabajo y Previsión Social procederá a efectuar la designación de los integrantes de las comisiones a que se refiere el presente reglamento.

Dentro del plazo señalado en el inciso anterior, la central sindical y la organización empresarial más representativas del país, comunicarán al citado Ministerio, a requerimiento de éste, el nombre del representante que han designado para integrar la Comisión Ergonómica Nacional.

**Artículo 4º.-** Las Comisiones Ergonómica Nacional y de Apelaciones entrarán en funciones dentro de los 10 días hábiles siguientes a la designación de sus integrantes. Dichas comisiones elaborarán un reglamento interno que regule su funcionamiento, en lo no previsto por el presente, debiendo además contemplar las causales de implicancia y recusación de sus integrantes y el procedimiento para hacerlas efectivas.

**Artículo 5º.-** Constituida la Comisión Ergonómica Nacional, tendrá un plazo de seis meses, prorrogable previa autorización del Subsecretario de Previsión Social, para confeccionar una lista que contenga las labores que, habiendo sido calificadas como pesadas conforme al D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mantengan dicha calidad para los efectos de la Ley N° 19.404, sin perjuicio de las calificaciones que se le requieran de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22 de este reglamento.

Las resoluciones que adopte en ejercicio de esta facultad, para todos los efectos legales, deberán ser publicadas en el Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- CARLOS FIGUEROA SERRANO, Vicepresidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Lautaro G. Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

**PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO  
COMPLEMENTARIO PARA LA APLICACION  
DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL  
CHILENO-ARGENTINO, SUSCRITO  
EL 17 DE OCTUBRE DE 1971(\*)**  
Ministerio de Relaciones Exteriores

Núm. 634.- Santiago, 09 de mayo de 1996.

Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50, N° 1), inciso segundo, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 26 de abril de 1996 se suscribió entre los Gobiernos de la República de Chile y Argentina el Acuerdo Administrativo Complementario para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social Chileno-Argentino, suscrito el 17 de octubre de 1971.

Que dicho Acuerdo se adoptó en el marco del Convenio de Seguridad Social Chileno-Argentino, suscrito el 17 de octubre de 1971 y publicado en el Diario Oficial de 31 de mayo de 1972.

Decreto:

**Artículo único.-** Promúlgase el Acuerdo Administrativo Complementario para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social Chileno-Argentino, suscrito en Buenos Aires el 26 de abril de 1996; cúmplase y llévese a efecto como ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores Subrogante.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Cristián Barros Melet, Embajador, Director General Administrativo.

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 20 de julio de 1996.

**ACUERDO ADMINISTRATIVO COMPLEMENTARIO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CHILENO-ARGENTINO SUSCRITO EL 17 DE OCTUBRE DE 1971**

El Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República Argentina, de conformidad con el artículo 18 del Convenio de Seguridad Social Chileno-Argentino suscrito en la ciudad de Antofagasta el 17 de octubre de 1971;

Han convenido el siguiente Acuerdo Administrativo Complementario:

1. En el caso de pensiones derivadas por el fallecimiento de un jubilado, ambas Partes no exigirán el informe de los períodos de seguro del causante, con el fin de otorgar la pensión a sus causahabientes, bastando con la información relacionada a la cuantía de la jubilación al deceso del causante y de la pensión derivada, incorporada en los formularios de correlación actualmente en uso.
2. Lo establecido en el punto anterior, será de aplicación inmediata por ambas Partes.

Hecho en la ciudad de Buenos Aires, a los veintiséis días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis, en dos ejemplares igualmente auténticos.

Por la República  
de Chile

Por la República  
Argentina

Conforme con su original.- Cristián Barros Melet, Subsecretario de Relaciones Exteriores Subrogante.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.

3.722/142, 1º.07.96.

Examen de legalidad de Reglamento Interno de Línea Aérea ...

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 inciso final, y 153 inciso 1º.

El sindicato ..., ha formulado a esta Dirección una serie de observaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que Línea Aérea ... ha dictado en cumplimiento de la obligación establecida en el inciso 1º del artículo 153 del Código del Trabajo.

Para el examen de legalidad de este cuerpo reglamentario, se han tenido a la vista, además, el Ordinario N° 5.480, de 31.10.95, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que examinó esta normativa en una primera oportunidad, y también, un informe jurídico de ..., de 25.03.96, evacuado con ocasión del traslado de las observaciones del Sindicato de Tripulantes de Cabina que esta Dirección le confiriera a esa empresa.

Examinada el conjunto de esta documentación, a la luz –en cada caso– de las normas que rigen estas materias, cúmpleme manifestar lo siguiente respecto al Reglamento de Orden:

- 1) *Traslado de Trabajadores.- De acuerdo al artículo 6º de éste, "El trabajador deberá prestar los servicios pactados en el respectivo contrato individual de trabajo, en cualquiera de las oficinas que ... mantenga dentro de una misma ciudad, pudiendo acordarse su traslado, en forma transitoria o definitiva, a otra agencia u oficina en una ciudad distinta de aquella en la que se le haya contratado".*

Sobre la materia, cabe hacer presente que efectivamente, de acuerdo al artículo 10 inciso final del Código Trabajo, *"Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa"*. Sin embargo, de esta norma no es dable concluir que a la entidad empleadora le asista el derecho a trasladar al trabajador a una ciudad distinta de aquella en que se le haya contratado, ni menos en forma definitiva, según se deja expresamente establecido en el transcrito artículo sexto del reglamento en estudio.

En efecto, por la especial naturaleza de los servicios que se prestan en una línea aérea, podrá entenderse que el *"lugar de trabajo"* en este caso y excepcionalmente, será *"toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa"*, pero ello no autoriza para alterar unilateralmente el lugar de residencia habitual del trabajador, su procedencia y arraigo, porque una prerrogativa de esta índole implicaría que la parte laboral estaría expuesta a pagar eventuales y elevados

costos, dependiendo exclusivamente de las políticas y medidas sobre recursos humanos que adopte la empresa, prescindiendo –con seguridad, por no estar reglados– de factores familiares, sociales y personales preferencias del trabajador, que la reglamentación interna de la empresa debe considerar en conjunto y ecuanímanamente en la toma de decisiones, junto a otros aspectos más propiamente empresariales.

En síntesis, la voz "*desplazamiento*" que emplea el artículo 10 inciso final del Código del Trabajo está referida a una condición que puede gravar el desempeño del personal al prestar servicios –en este caso– en una línea aérea, pero que no autoriza para cambiar por la sola voluntad de la empleadora la residencia o arraigo del trabajador.

En consecuencia, en concepto de esta Dirección, en el artículo 6º del Reglamento que se examina, deberán intercalarse entre las palabras "*acordarse*" y "*su*", las expresiones "*con el trabajador*", quedando, por tanto, la oración como sigue: "*pudiendo acordarse con el trabajador su traslado*".

- 2) *Capacitación y Horas Extraordinarias.*- De acuerdo al artículo 25 inciso cuarto del Reglamento, "*En ningún caso el tiempo destinado a capacitación generará horas extraordinarias ...*", a su vez, el artículo 33 en su N° 7, obliga al personal a "*Asistir a los cursos de capacitación que la empresa determine,...*".

Del análisis conjunto de los preceptos transcritos, se infiere la existencia de una situación que –de no modificarse– otorga a la empresa facultades para disponer de tiempo propio del trabajador –adicional a la jornada– con expresa mención de que no podrá ser remunerado en forma extraordinaria.

En opinión de esta Dirección, o es facultativo para el trabajador asistir a cursos de capacitación conservándose la prohibición de que ésta genere horas extraordinarias, o bien, debe dejarse sin efecto esta prohibición y mantenerse la obligatoriedad de asistencia a dichos cursos, pero la vigencia de ambos preceptos restringe indebidamente la libre disposición de los espacios privados de tiempo del personal.

- 3) *Errores en el Pago de Remuneraciones.*- En el artículo 31 del Reglamento, deberá suprimirse la frase, "*Una vez firmada y entregada dicha copia, se entenderá que está conforme con lo recibido*", toda vez que una disposición de este tenor se presta para el equívoco de estimar que un eventual error en el pago de la remuneración, impediría ulteriores ajustes o compensaciones de éstas, o que haría ineficaz una cabal aplicación de las normas sobre responsabilidad, reajustes, intereses, prescripciones o multas administrativas, efectos que –en realidad– no tiene este precepto reglamentario, pero que tampoco debe aparecer que los tuviese.
- 4) *Obligaciones y Prohibiciones.*- Del examen practicado al Capítulo Séptimo del Reglamento, se infiere la necesidad de enmendar algunos acápite, en atención –especialmente– a que estas disposiciones por incidir en "*Obligaciones y Prohibiciones*", deben estar inspiradas en conceptos claramente definidos, asertivos y orientadores de la conducta laboral, debiéndose evitar el empleo de palabras que trasuntan reproche o coacción, que a la postre, dañan el clima laboral.

En este sentido, el calificativo de "*estrafalarios*" empleado en el mismo artículo 14, no condice con la filosofía que debe inspirar a un Reglamento de esta índole, bastando en este aspecto –y con creces– los preceptos del N° 22 del mismo artículo.

Que en los trámites de desembarque, al arribar a cualquier país, deba observarse una conducta "ordenada, silenciosa y discreta", amén de resultar en exceso preceptiva del comportamiento personal y privado, principalmente no es pertinente porque redundante respecto a conceptos ya contenidos en el mismo artículo 33 N° 29, el exigírsele al personal una vestimenta y presentación personal compatible con la imagen de la compañía.

Finalmente, en los incisos últimos de los artículos 33, 34, 35 del Reglamento, se califica de falta grave el eventual incumplimiento de las obligaciones que se consignan en estas disposiciones, con lo cual ... está —en general— ponderando hechos o circunstancias que pudieren dar lugar a causales de despido, lo que compete privativamente a los Tribunales de Justicia. Conservar estas disposiciones, predispone a que la empresa considere ciertos hechos como causales de término del contrato de trabajo y que la inacción del trabajador lo perjudique injustificadamente, debiendo, en consecuencia, suprimirse todas ellas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones hechas valer, cúpleme remitir a Uds. las observaciones que a esta Dirección le merece el Reglamento de Orden de ...

**REGLA DE LA CONDUCTA. DIA DEL TRABAJADOR PANIFICADOR.**

**3.723/143, 1º.07.96.**

**Las Empresas Panificadoras de las Provincias de Los Andes y San Felipe no se encuentran facultadas para suprimir unilateralmente el beneficio que por años venían otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 02 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1545, 1560 y 1564 inciso final.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que las Empresas Panificadoras, de las Provincias de Los Andes y San Felipe supriman unilateralmente el beneficio que por años venían otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 02 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".

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

Los contratos colectivos celebrados entre las referidas Empresas Panificadoras con sus trabajadores establecen, en una de sus cláusulas, como día del trabajador panificador el 02 de enero de cada año en las Provincias de San Felipe y Los Andes, conviniéndose que dicho día se pagará con un recargo de un 50% a los trabajadores que asistan efectivamente a laborar.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar, previamente, el sentido y alcance de dicha estipulación para lo cual, a falta de normas laborales que regulen la materia, cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

*"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".*

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstos, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie, cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a la norma que al efecto se contiene en el artículo 1564 inciso final, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

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

Conforme al precepto legal 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 las partes 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.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del informe de fecha 29.03.96, emitido por la fiscalizadora, Sra. L. V. G., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de San Felipe, se ha podido comprobar que, en la especie, las partes, reiteradamente en el tiempo, desde hace aproximadamente 30 años, han entendido y ejecutado la estipulación relativa al día del trabajador panificador, como día festivo, de manera tal que los dependientes de que se trata no se encuentran obligados a concurrir al lugar de trabajo a prestar servicios, circunstancia que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que ese es el verdadero sentido y alcance de la estipulación de que se trata, no pudiendo las empresas en comentario, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula en análisis en la forma señalada.

De esta suerte, dado que dicha modalidad es una estipulación tácita de los respectivos contratos de trabajo, no puede dejarse sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales de conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que las Empresas Panificadoras de las Provincias de Los Andes y San Felipe no se encuentran facultadas para suprimir unilateralmente el beneficio que por años venían otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 02 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".

**FERIADO. REMUNERACION VARIABLE.**

**3.724/144, 1º.07.96.**

- 1) Durante ejercicio de los derechos a feriado y licencia por enfermedad, la comisión contemplada en el contrato de trabajo de un Supervisor de Ventas de A.F.P. ... que se ha tenido a la vista, debe computarse en la forma descrita en el artículo 71 del Código del Trabajo y en el inciso 1º del artículo 8º del D.F.L. N° 44, de 1978.**
- 2) Esta Dirección carece de competencia para calificar si los hechos descritos en este informe constituyen causal de término de contrato de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 67 y 71; D.F.L. N° 44, de 1978, inciso 1º del artículo 8º.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.764/225, de 16.08.94.

El sindicato ... consulta a esta Dirección, si el pago de la comisión que contempla un contrato individual de trabajo se suspende en el caso que el trabajador haga uso de su descanso anual o se acoja a licencia por enfermedad; asimismo, consulta sobre la validez de otra cláusula del mismo contrato, que preconstituye faltas graves al contrato de trabajo sobre la base de las conductas o comportamientos de terceros –subalternos del trabajador– que no son parte del mismo.

- 1) Respecto a la primera consulta, cumpla con informar a Uds. –en primer término–, que el inciso 1º del artículo 67 del Código del Trabajo consagra el principio de la remuneración íntegra a favor del trabajador que hace uso de su feriado anual, el que es desarrollado y precisado por el artículo 71 del mismo cuerpo legal, que en sus incisos 1º, 2º, 3º y 4º, establece:

*"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.*

*"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".*

De estos preceptos se colige, que el legislador tuvo el propósito de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso de feriado legal, consagrando el principio de la remuneración íntegra.

Así entonces, incidiendo la consulta en examen precisamente en una comisión que tiene el carácter de remuneración variable, preciso es concluir que durante el período en que el trabajador haga uso de su descanso anual, la empleadora deberá cancelarle *"el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados"*.

Asimismo, en el caso que el trabajador se acoja a licencia médica, el inciso 1º del artículo 8º del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, dispone:

*"La base del 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 haya devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia"*.

La base de cálculo para la determinación de los subsidios por incapacidad laboral, por lo tanto, será el promedio de la remuneración neta devengada en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia, del subsidio, o de ambos en su caso, debiéndose incluir también las comisiones.

En consecuencia, el dependiente que percibe una remuneración variable bajo la forma de una comisión, tanto si hace uso de su feriado legal como si se acoge a licencia médica –en ambos casos–, ésta deberá ser considerada para promediar lo ganado en los últimos tres meses, o bien, para la determinación del monto del respectivo subsidio por enfermedad.

- 2) Respecto –ahora– a la segunda consulta formulada, en el acápite relativo a las *"Prohibiciones Esenciales"* del mismo anexo al contrato de trabajo tenido a la vista, se deja establecido en el N° 4 que:

*"Ni el trabajador, ni cualquier agente de su grupo, podrá hacer interpretaciones engañosas, comparaciones incompletas, o realizar actuaciones que induzcan a un afiliado de A.F.P. o de otra Administradora, a formular reclamos en contra del empleador"*.

*"Toda infracción a las obligaciones y prohibiciones recién señaladas, constituirá falta grave y autorizará al empleador para poner término al contrato de trabajo que rige entre las partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7, del Código del Trabajo"*.

La cláusula contractual transcrita describe algunas hipótesis en que puede incurrir un tercero –ajeno al contrato de trabajo– que daría origen a una situación en que el empleador podría poner término al contrato de trabajo por grave incumplimiento a las obligaciones del mismo.

Sobre la materia, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha manifestado en el sentido que calificar si determinados hechos pueden constituir una causal de término del contrato de trabajo, es una labor que compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia, en la oportunidad en que las partes demanden su intervención, no pudiendo, en consecuencia, esta entidad administrativa emitir un pronunciamiento sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que:

- 1) Durante el ejercicio de los derechos a feriado y licencia por enfermedad, la comisión contemplada en el contrato de trabajo de un Supervisor de Ventas de A.F.P. ... que se ha tenido a la vista, debe computarse en la forma descrita en el artículo 71 del Código del Trabajo y en el inciso 1º del artículo 8º del D.F.L. N° 44, de 1978.
- 2) Esta Dirección carece de competencia para calificar si los hechos descritos en este informe y que forman parte de un contrato de trabajo, constituyen causal de término del mismo.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. PATRIMONIO SINDICAL.**

**3.739/145, 03.07.96.**

**Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 257 y 259.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.296/246, de 14.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de enajenar un inmueble de propiedad del sindicato y distribuir el precio de la venta entre los asociados.

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

El artículo 257 del Código del Trabajo dispone:

*"Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.*

*"Para la enajenación de bienes raíces se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 233".*

Por su parte, el artículo 259 del mismo cuerpo legal preceptúa:

*"El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.*

*"Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.*

*"Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria".*

De las normas legales transcritas precedentemente se infiere que las organizaciones de que se trata están facultadas para adquirir, conservar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes.

Se colige, asimismo, que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece ni en todo ni en parte a sus asociados, y que sus bienes no pueden pasar a dominio de éstos ni aun en el caso de disolución de la entidad.

De consiguiente, las organizaciones sindicales pueden utilizar sus bienes en los fines y objetivos determinados por la ley y sus estatutos, y se hallan facultadas para enajenarlos a cualquier título, destinando el precio que se perciba, en el evento de una enajenación a título oneroso, a los mismos fines.

En la especie, la enajenación a título oneroso de un inmueble de dominio del sindicato solicitante por medio de una compraventa, origina que el dinero que el comprador da por la cosa vendida o precio se incorpore al patrimonio del vendedor, es decir, de la misma organización sindical, por lo que resulta también aplicable a su respecto la norma del artículo 259 en comento, en cuanto a que el dinero no pertenece en todo ni en parte a los asociados y no puede, en ningún caso, pasar a ellos en propiedad.

En consecuencia, conforme a la normas legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.410. REQUISITOS.**

**3.776/146, 04.07.96.**

- 1) Para que operen las indemnizaciones que contemplan los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, es necesario que existan excedentes en la dotación docente respectiva.**
- 2) Si la relación laboral del profesional de la educación termina por aplicación de la causal prevista en el artículo 52 letra d) de la Ley Nº 19.070, no resulta procedente la supresión de horas de la dotación docente.**
- 3) No procede el pago de la indemnización que establece el artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410 si el docente cuya relación laboral termina, no detenta, a lo menos, un año de servicios en la respectiva Corporación.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.410, artículos 7º y 9º transitorios.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos:

- 1) Si para que opere el beneficio que contemplan los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410 deben existir excedentes en la dotación docente de los establecimientos educacionales respectivos.
- 2) Si en el evento que la relación laboral con el profesional de la educación termine por la causal que contempla el artículo 52 letra d) de la Ley Nº 19.070, implica también la supresión de horas de la dotación docente.
- 3) Si procede el pago de la indemnización que establece el artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410 en el caso de un trabajador que tiene menos de un año de antigüedad.

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

- 1) En relación con esta consulta, cabe señalar que el artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, en su inciso 1º, establece:

*"A contar desde la vigencia de esta ley y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto del total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, o a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesio-*

*nal de la educación proviniere de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas instituciones".*

A su vez, los incisos 5º y 6º de la misma disposición, disponen:

*"El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios por aplicación del inciso primero de este artículo y del artículo siguiente, se entenderán suprimidas por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva.*

*"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente".*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que a contar del día 02 de septiembre de 1995 –fecha de vigencia de la ley en comento– y hasta el 28 de febrero de 1997, las municipalidades o las corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación en su régimen previsional, respecto del total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. La misma disposición agrega que, en ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados a la misma municipalidad o corporación, o a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

Asimismo, de dicha norma se infiere que las horas servidas por el profesional de la educación que se acoja a jubilación deben ser suprimidas de la respectiva dotación por expreso mandato legal, con excepción del caso de las horas de los directores de establecimientos, en que es facultativa la supresión de las mismas.

Por su parte, el artículo 9º transitorio de la ley en comento, dispone:

*"Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de esta ley y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.*

*"Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, solo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.*

*"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.*

*"Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por esta situación no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Provincial de Educación podrá autorizar su reemplazo".*

De la disposición legal antes transcrita es dable convenir que aquellos profesionales de la educación que aún sin tener derecho a jubilar, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre el 02 de septiembre de 1995 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir una indemnización por el tiempo servido en forma efectiva en la respectiva municipalidad o corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración y fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

De la misma disposición se infiere que las horas servidas por el profesional de la educación que se retira voluntariamente deben ser suprimidas de la respectiva dotación comunal, con excepción del caso de las horas de los directores de establecimientos, en que también es facultativa la supresión de las mismas y en el caso de docentes que sufren de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes, en que puede autorizarse su reemplazo por los Jefes de los Departamentos Provinciales de Educación.

Ahora bien, con el objeto de poder precisar si para que opere el beneficio que las normas precedentemente transcritas y comentadas contemplan, debe existir excedentes en la dotación docente respectiva, se consultó al Ministerio de Educación, Organismo que mediante Ordinario N° 7-601, de 15 de marzo de 1996, contestó lo siguiente:

*"De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410, las horas servidas por un profesional de la educación que se acoja a jubilación o retiro voluntario deben ser suprimidas de la respectiva dotación por expreso mandato legal.*

*"Este efecto querido por la ley más la facultad entregada por el legislador al empleador para poner término a la relación laboral, llevan a la conclusión que estas disposiciones fueron previstas únicamente para aquellos casos, en que es necesario adecuar las dotaciones docentes de las respectivas Municipalidades o Corporaciones Municipales.*

*"De lo contrario, de haber querido el Legislador un efecto más amplio, simplemente hubiese impuesto al empleador la obligación de poner término a la relación laboral siempre que el profesional de la educación cumpliera con los requisitos para jubilar (artículo 7º transitorio), en cambio empleó la expresión "Podrá poner término" lo que implica que se trata de una facultad del empleador, de la cual éste hará uso cuando no le signifique entorpecer el Servicio Educativo, ya que como antes indicáramos dichas horas deben ser suprimidas como lo ha dictaminado la Contraloría General de la República.*

*"La misma razón es válida para el artículo 9º transitorio referido al retiro voluntario ya que en este caso se requiere el acuerdo del empleador, si la ley exigió este requisito es precisamente con el objeto que estos retiros sólo se produzcan en aquellos casos en que efectivamente el alejamiento del profesional de la educación no provoca entorpecimiento al normal desarrollo de las actividades educacionales del respectivo colegio; en este caso como en el anterior, las horas que dejan de servirse por mandato legal deben ser suprimidas de la respectiva dotación.*

*"El legislador en ningún caso se colocaría en la situación de querer producir un efecto perjudicial en lo que dice relación con la prestación del servicio educacional al que están obligados los establecimientos educacionales, muy por el contrario le interesa que éste se haga de la mejor forma posible incluyendo en ésta el personal docente suficiente para atenderlo; por eso sólo pueden eliminarse las horas que no afectan el desarrollo normal de las actividades de un colegio".*

Por otra parte, el mismo Ministerio en Ordinario N° 07-477, de 10 de abril de 1996, a raíz de otra consulta realizada por este Servicio, en relación al mismo artículo 7° transitorio en estudio, precisó:

*"Según el análisis practicado, como es dable advertir, si bien en la especie el cese en funciones puede tener su origen indistintamente en la iniciativa de cualquiera de los contratantes, lo cierto es que ello no implica prescindir de la conformidad que debe otorgar el correspondiente municipio o corporación al conferir el legislador a éstos, de un modo expreso, la facultad de "poder" poner término a la relación laboral.*

*"En otras palabras, el citado artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, no ha conferido a los docentes que reúnan los requisitos para jubilar el derecho a alejarse del municipio o corporación correspondiente, con goce del beneficio que el mismo precepto prevé, prescindiendo de la voluntad del empleador, el que naturalmente deberá considerar la dotación docente de la comuna al adoptar su decisión, ya que este elemento resulta determinante para el debido funcionamiento de los establecimientos educacionales y, por ende, no puede dejar de tenerse en cuenta al resolver sobre las peticiones que efectúen los docentes en virtud de lo que previene la aludida norma transitoria.*

*"En consecuencia, en mérito de las razones que anteceden, si bien los profesionales de la educación poseen legalmente iniciativa para requerir el término de la relación laboral en el supuesto de tener derecho a acogerse a jubilación, para que se configure el derecho a la indemnización que regla el artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, es menester que el municipio o la pertinente corporación, teniendo en cuenta la dotación docente comunal, acceda a la solicitud del respectivo profesional de la educación.*

De esta suerte, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible concluir que para que operen los beneficios que contemplan los artículo 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, es necesario que existan excedentes en la dotación docente respectiva.

- 2) En lo que respecta a la consulta de si en el caso que la relación laboral con el profesional de la educación termine por la causal que contempla el artículo 52 letra d) de la Ley N° 19.070, implica también la supresión de horas de la dotación docente, cabe manifestar lo siguiente:

El artículo 52 de la Ley N° 19.070, en su letra d), establece:

*"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente por las siguientes causales:*

- "d) *Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional en relación a las respectivas funciones docentes".*

Ahora bien, el tenor literal de la norma precedentemente transcrita permite sostener que el beneficio que ella contempla no implica la supresión de horas de la dotación docente, ya que no es un requisito que el legislador haya previsto para su procedencia.

Conforme a lo expuesto, es posible sostener, que en el caso de la causal indicada, no resulta procedente la supresión de horas de la dotación docente.

- 3) En lo concerniente a la consulta signada con este número, cabe señalar que esta Dirección, en Orden de Servicio N° 1, de 02.02.96, mediante la cual imparte instrucciones sobre aplicación de las normas de las Leyes N°s. 19.070 y 19.410 que establecen indemnizaciones por años de servicio en beneficio del personal docente del sector municipal, ha resuelto que para que nazca el derecho a la indemnización prevista en el artículo 9° transitorio deben cumplirse entre otras condiciones copulativas, la que el docente cuya relación laboral termina, detente, a lo menos, un año de servicio.

De consiguiente, a la luz de la doctrina citada, es posible afirmar que no procede el pago de la indemnización señalada en el caso de un profesional de la educación que tiene menos de un año de antigüedad en la prestación de sus servicios.

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

- 1) Para que operen las indemnizaciones que contemplan los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, es necesario que existan excedentes en la dotación docente respectiva.
- 2) Si la relación laboral del profesional de la educación termina por aplicación de la causal prevista en el artículo 52 letra d) de la Ley N° 19.070, no resulta procedente la supresión de horas de la dotación docente.
- 3) No procede el pago de la indemnización que establece el artículo 9° transitorio de la Ley N° 19.410 si el docente cuya relación laboral termina, no detenta, a lo menos, un año de servicios en la respectiva corporación.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. BONIFICACIONES LEY N° 19.410.**

**3.777/147, 04.07.96.**

- 1) Resulta jurídicamente procedente incluir la bonificación proporcional y la planilla complementaria a que se refieren los artículos 8° y 9° de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados.**
- 2) Deberán reliquidarse las indemnizaciones legales por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo percibidas por los profesionales de la educación como consecuencia de las terminaciones de los contratos de trabajo por causa de desahucio o necesidades de la empresa producidas entre el 1º.01.95 y 02.09.95, incorporando a su base de cálculo los beneficios previstos en los artículos 8° y 9° de la Ley N° 19.410.**

**Fuentes:** Ley N° 19.410, artículos 7° incisos 1°, 2° y 3°; 8° y 9°; Código del Trabajo, artículo 172 inciso 1°.

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

- 1) Si resulta jurídicamente procedente incluir la bonificación proporcional y la planilla complementaria a que se refieren los artículos 8° y 9° de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados.
- 2) Si la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que percibieron los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, por las terminaciones de los contratos de trabajo producidas entre el 1º.01.95 y el 02.09.95, deben incrementarse como consecuencia del aumento retroactivo de remuneraciones dispuesto para dicho personal por la Ley N° 19.410.

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

El artículo 172, del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece:

*"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 evaluadas*

*en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".*

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

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

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

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si los beneficios por los cuales se consulta, reúnen, en cada caso, las condiciones exigidas por la citada norma legal para incluirlos en el concepto de última remuneración mensual.

Tratándose de la bonificación proporcional, el artículo 8º de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modifica la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, dispone:

*"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 10 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 9º. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.*

*"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.*

*"También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral".*

Del precepto legal preinserto se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos dependientes del sector municipal y en establecimientos del sector particular sub-

vencionado, incluidos aquéllos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente, en conformidad al procedimiento señalado en el artículo 10 de la misma Ley N° 19.410.

Ahora bien, la bonificación proporcional por la que se consulta, en conformidad al artículo 8º de la Ley N° 19.410, transcrito anteriormente, es un beneficio en dinero que se paga mensualmente, es imponible y tributable y debe considerarse para el cálculo de la remuneración total mínima a que se refiere el artículo 7º de la misma ley.

Por lo tanto, analizado el beneficio en comento a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores posible es concluir que la bonificación proporcional reúne todos los requisitos necesarios para incluirla en el concepto de última remuneración mensual a que se refiere el citado artículo 172, por cuanto constituye una remuneración de carácter mensual y guarda relación directa con la prestación de los servicios del personal de que se trata.

En nada altera la conclusión anterior, lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.410, acorde con el cual la bonificación en análisis no debe tomarse en consideración en la base de cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación, por ejemplo, sobresueldo, asignación de experiencia o gratificación, etc., por cuanto, a contrario sensu, debe incluirse para los efectos de determinar el monto de un beneficio de naturaleza jurídica diversa a los nombrados por el legislador, cual es precisamente, el caso de la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo.

En efecto, el citado precepto, prescribe:

*"La bonificación proporcional establecida en el artículo 8º no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación".*

De consiguiente, en mérito de lo expuesto en acápites que anteceden, es posible afirmar que la bonificación por la que se consulta debe ser considerada en el cálculo de la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo que perciban los docentes que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

En lo que concierne a la planilla complementaria, el artículo 9º de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modifica la Ley N° 19.070, dispone:

*"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".*

*"Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones".*

A su vez, el citado cuerpo legal en su artículo 7º, modificado por el artículo 23 de la Ley N° 19.429, publicada en el Diario Oficial de 30.11.95, incisos 1º, 2º y 3º, dispone:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 58 y en los incisos primeros al cuarto del artículo 5º transitorio, ambos de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación a que se refieren los Títulos III y IV de la Ley N° 19.070, es decir, los que integran una dotación comunal o se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, respectivamente, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$130.000 mensuales, a partir del 1º de enero de 1995 para quienes tengan una designación o contrato de 30 horas cronológicas semanales.*

*"A partir del 1º de enero de 1996, la remuneración total a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior a \$156.000 mensuales.*

*"Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o un contrato diferente a 30 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará en proporción a las horas establecidas en sus respectivas designaciones o contratos".*

De los preceptos legales preinsertos se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos del sector municipal y del sector particular subvencionado tienen derecho a percibir mensualmente, en dinero, a contar del 1º de enero de 1995, una planilla complementaria, en el evento que su remuneración total fuere inferior a la remuneración total mínima establecida por ley para este personal.

Asimismo, se deduce que el mencionado beneficio es imponible y tributable y debe ser absorbido por futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Ahora bien, la planilla complementaria de conformidad al artículo 9º de la Ley N° 19.410, transcrito y comentado, es un beneficio en dinero, que se paga mensualmente, es imponible y tributable y que tiene por objeto enterar la remuneración total mínima de los profesionales de la educación con una remuneración total inferior a aquella.

De esta forma, analizada la planilla de que se trata a la luz de lo señalado, no cabe sino concluir que reúne todos los requisitos necesarios para incluirla en el concepto de última remuneración mensual que se consigna en el artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que constituye una remuneración de carácter mensual y dice relación directa con la prestación de los servicios de los profesionales de la educación.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto no cabe sino concluir que la planilla por la que se consulta debe ser considerada en la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo que perciban los docentes a que se refiere el presente oficio.

- 3) En lo que concierne a esta consulta, cabe tener presente que acorde con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, transcrito y comentado al absolver la pregunta signada con el N° 1 del presente oficio, la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo se calculan en base a la remuneración que estuviere percibiendo el trabajador al término de su contrato de trabajo, esto es, su última remuneración mensual, de la cual forman parte, como ya se dijera, los beneficios previstos en la Ley N° 19.410.

Conforme con lo expuesto y considerando que la Ley N° 19.410, dispuso un incremento retroactivo de las remuneraciones de los profesionales de la educación de que se trata, a partir del mes de

enero de 1995, no cabe sino concluir que tal circunstancia ha tenido como consecuencia la variación del monto de la indemnización por años de servicio y de las sustitutivas del aviso previo en cuya base de cálculo se hubieren considerado remuneraciones del mes de enero en adelante.

En efecto, la citada Ley N° 19.410, si bien es cierto que aparece publicada en el Diario Oficial de 02.09.95, no lo es menos que en el artículo 8º, 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 partir del 1º.01.95, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato.

En el mismo orden de ideas, el artículo 9º del aludido cuerpo legal, establece que los profesionales de la educación antes referidos que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos 1º y 2º del artículo 7º, transcrito y comentado en la consulta anterior tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas, también a contar del 1º de enero de 1995.

De lo anterior se concluye necesariamente que deberá procederse a efectuar una nueva liquidación de las indemnizaciones legales provenientes de terminaciones de contrato producidas por necesidades de la empresa o desahucio entre el 1º.01.95 y 02.09.95, incorporándose a su base de cálculo los beneficios previstos en las normas a que se alude en los párrafos que anteceden.

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

- 1) Resulta jurídicamente procedente incluir la bonificación proporcional y la planilla complementaria a que se refieren los artículos 8º y 9º de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados.
- 2) Deberán reliquidarse las indemnizaciones legales por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo percibidas por los profesionales de la educación como consecuencia de las terminaciones de los contratos de trabajo por causa de desahucio o necesidades de la empresa producidas entre el 1º.01.95 y 02.09.95, incorporando a su base de cálculo los beneficios previstos en los artículos 8º y 9º de la Ley N° 19.410.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. AUTORIZACION DE TURNOS.**

**3.778/148 y 3.779/149, de 04.07.96.**

- 1) La Dirección del Trabajo carece de facultades para autorizar el establecimiento de determinados sistemas de turnos de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**
- 2) No se encuentra ajustado a derecho un sistema de turnos que implique compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 22 inciso 1º.

**Concordancias:** Ords. N°s. 1.449, de 12.03.85 y 2.286/109, de 07.04.95.

Se ha solicitado autorización de este Servicio para pactar con sus trabajadores un sistema de turnos rotativos en horarios de 07:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 07:00 horas, teniendo en consideración que el turno de tarde, que resultaría de 7 horas al día con 42 horas semanales, sería compensado con el de noche de la semana siguiente, en que se laborarían 9 horas cada día, con un total de 54 horas a la semana.

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

En primer término, cabe consignar que revisado el ordenamiento jurídico laboral vigente resulta posible afirmar que no existe disposición legal alguna que faculte a este Servicio para otorgar autorización para establecer un determinado sistema de turnos de trabajo, salvo en la situación prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descansos, para los casos de excepción que la misma norma contempla, cuyo no es el caso en consulta.

De consiguiente, a esta Dirección no le es posible pronunciarse acerca de la solicitud planteada.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que según se desprende de los antecedentes tenidos a la vista, excede los máximos establecidos en la ley el turno de noche que se pactaría con el personal, esto es, aquel que se inicia a las 22:00 horas y termina a las 07:00 horas del día siguiente, que, como ya se dijera, implica laborar una jornada semanal de 54 horas.

En efecto, el artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, que contiene la regla general en materia de duración de jornada de trabajo, dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo que permite el legislador, es de cuarenta y ocho horas semanales.

Por tanto, en mérito a lo expuesto, no cabe sino concluir que la jornada de trabajo que pretende convenirse con los dependientes de la empresa Manufacturas ..., que se desempeñarían en el turno de noche, infringe lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, la referida empresa ajustarse a los términos de dicha norma legal.

Ahora bien, respecto a la posibilidad que ha planteado el recurrente, según aparece de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, de efectuar una compensación entre el turno de tarde de una semana con el de noche de la semana siguiente, cabe señalar que la jurisprudencia de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 1.449, de 12.03.85 y 2.286/109, de 07.04.95, ha resuelto que *"considerando que el legislador ha establecido un límite para la jornada ordinaria de trabajo, límite éste que es semanal, no resulta jurídicamente procedente compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente"*.

La misma jurisprudencia agrega que, *"por el contrario, en el evento de que en una semana los trabajadores laboren por sobre la jornada ordinaria de trabajo, este exceso debe ser pagado como horas extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sin que sea viable establecer ningún mecanismo de compensación que exonere de su pago como tal"*.

Por tanto, a la luz de la doctrina enunciada no cabe sino sostener que en la especie tampoco resulta procedente efectuar la compensación antes analizada.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de facultades para autorizar el establecimiento de determinados sistemas de turnos de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.
- 2) No se encuentra ajustado a derecho un sistema de turnos de trabajo que implique compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.

**DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES FISCALIZADORAS. PRESCRIPCION.**

**3.780/150, 04.07.96.**

**Las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 2493.

Esa Dirección Regional consulta si existe un plazo de prescripción –que al cumplirse– inhiba al Servicio del conocimiento y sanción de infracciones a la legislación laboral y previsional.

Sobre la materia, cúmpleme manifestar a Ud. que las atribuciones de que está investida la Dirección del Trabajo son de orden público y, en consecuencia, tienen el carácter de imprescriptibles.

No obstante lo anterior, los derechos y obligaciones *en que inciden* las potestades fiscalizadoras del Servicio se encuentran afectos a las normas generales y especiales sobre prescripción y, en particular, al artículo 2493 del Código Civil, que prescribe.

*"El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio".*

Se infiere del precepto transcrito, que en todo caso para que la prescripción produzca el efecto de extinguir derechos y obligaciones debe invocarse en sede jurisdiccional y en definitiva declararse por el juez competente.

En consecuencia, de la norma legal y consideraciones precedentes, es dable concluir que las atribuciones fiscalizadoras de esta Dirección pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia.

**DESCANSO SEMANAL. DURACION.**

**3.781/151, 04.07.96.**

**Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Nº 8.002/320, de 11.12.95.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 36.

**Concordancias:** Ord. Nºs. 2.942/117, de 27.02.92 y 1.666/84, de 13.03.95.

Se solicita de esta Dirección reconsideración del Dictamen Nº 8.002/320, de 11.12.95 y se apruebe, en definitiva, el sistema de turnos en los horarios propuestos por la empresa, esto es:

Turno A 07:00 a 15:30 hrs. con 30 minutos para colación.

Turno B 14:30 a 23:00 hrs. con 30 minutos para colación.

Turno C 23:00 a 07:30 hrs. con 30 minutos para colación.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que analizada la petición en comento a la luz de la totalidad de los antecedentes presentados al efecto, no cabe sino concluir que ellos no permiten modificar lo resuelto por esta Dirección en el dictamen cuya reconsideración se solicita.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe puntualizar que el ordenamiento jurídico laboral vigente no contiene disposición legal alguna que faculte a este Servicio para otorgar autorizaciones para establecer un determinado sistema de turnos de trabajo, salvo la situación prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso en consulta y, por tanto, tal solicitud escapa a la esfera de competencia de esta Dirección, pudiendo sí pronunciarse acerca de la legalidad del sistema implementado por la empresa, esto es, si se ajusta a la normativa laboral vigente.

En consecuencia, se deniega a la empresa ... la solicitud de reconsideración del Dictamen Nº 8.002/320, de 11.12.95.

**CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**

**3.782/152, 04.07.96.**

**La circunstancia de que la Empresa ... haya otorgado a los conductores de dicha entidad los beneficios que implicaba la existencia de una póliza de seguros que cubría los daños materiales en los vehículos institucionales por los accidentes ocurridos con motivo de su trabajo, sin límite alguno en relación con el monto de tales perjuicios, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo, razón por la cual la Empresa no se encontraba facultada para descontar a los Sres. ..., suma alguna por concepto de daños inferiores a U.F. 40.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º. Código Civil, artículo 1545.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la circunstancia de que durante años la Empresa ... haya otorgado a los conductores de dicha entidad los beneficios que implicaba la existencia de una póliza de seguros que cubría los daños materiales en los vehículos institucionales por los accidentes ocurridos con motivo de su trabajo, sin límite alguno en relación con el monto de tales perjuicios, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo, razón por la cual la Empresa no podría unilateralmente modificarlas.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 9º inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "*consensual*", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe emitido con fecha 20.02.96, por la fiscalizadora Sra. M. M. F., se desprende, que la Empresa ..., desde que existe como tal, hace aproximadamente 37 años, siempre suscribió pólizas de seguros que cubrían los eventuales daños materiales en los vehículos institucionales por los accidentes ocurridos con motivo de su trabajo, sin límite alguno en relación con el monto de los daños, no habiendo antecedente en la misma de que dependiente alguno, involucrado en accidente, haya tenido que asumir el costo que implica tal responsabilidad.

Sin embargo, de acuerdo a iguales antecedentes, aparece que en el último contrato suscrito por la Empresa con la Compañía de Seguros ..., vigente desde el 30.06.95 hasta el 30.06.96 se estableció en relación con los daños materiales a los vehículos de la entidad empleadora un deducible voluntario de 40 U.F. aplicables en todo y cada evento, excepto para cobertura de responsabilidad civil; dicho de otro modo, es el trabajador quien debe, conforme a la nueva póliza de seguro, responder por los daños materiales a los vehículos institucionales, en el evento que tales daños no sobrepasen las 40 U.F.

Lo anterior, significó que con posterioridad a la fecha de inicio de dicho seguro dos trabajadores, los Sres. ... tuvieron que responder por daños ocurridos en las ambulancias que manejaban por accidentes de tránsito durante el trabajo, razón por la cual debieron pactar con el empleador pagar en cuotas reajustables las sumas de dinero por las reparaciones.

Ahora bien, considerando que la Empresa en forma permanente y regular, durante toda su existencia como tal, otorgó a los conductores los beneficios que implicaba la existencia de una póliza de seguro que cubría sus responsabilidades por los daños materiales en los vehículos institucionales, por los accidentes ocurridos con motivo de su trabajo, sin excluir de dicho seguro reparaciones por sumas inferiores a U.F 40, no haciéndose responsable, por ende, a los trabajadores por los daños materiales de montos iguales o inferiores a tal cantidad, ello constituiría una estipulación tácita, la que no puede ser dejada sin efecto o modificada sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

De ello se sigue, entonces, que la Empresa no se encontraba facultada para descontar a los Sres. ... suma alguna por concepto de daños en los vehículos institucionales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que la circunstancia de que durante años la Empresa ... haya otorgado a los trabajadores que se desempeñaban como conductores de los vehículos de dicha entidad los beneficios que implicaba la existencia de una póliza de seguros que cubría los daños materiales en los vehículos institucionales por los accidentes ocurridos con motivo de su trabajo, sin límite alguno en relación con el monto de tales perjuicios, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo, razón por la cual la Empresa no se encontraba facultada para descontar a los Sres. ..., suma alguna por concepto de daños inferiores a U.F. 40.

**REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.**

**3.811/153, 08.07.96.**

**Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de observaciones formuladas al Reglamento Interno de la Empresa Impresora y Editora ... en materia de modificaciones de jornada de trabajo, horas extras, licencias médicas y medidas de prevención y control.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º, 12, 32.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.373/112, de 12.04.95 y 4.842/300, de 15.09.93.

Se ha solicitado reconsideración de las observaciones formuladas por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nororiente a los artículos 9º, 12, 23 letra h) y 24 letra a) del Reglamento Interno de la Empresa Impresora y Editora ....

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

- 1) Se mantiene la observación formulada por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nororiente al inciso 2º del artículo 9º del Reglamento Interno, toda vez que de acuerdo con la reiterada doctrina de este Servicio, resulta jurídicamente improcedente que el empleador, a través del reglamento interno, altere en forma unilateral la duración y distribución de la jornada de trabajo pactada con sus dependientes en los respectivos contratos individuales de trabajo, toda vez que ello importa una modificación de una cláusula contractual que, como tal, requiere del acuerdo de ambas partes.

En efecto, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que desde hace 10 años los trabajadores de que se trata se encuentran afectos a un sistema de turnos rotativos, en virtud del cual laboran durante dos semanas en la mañana y durante dos semanas en la tarde, sistema que se encuentra incorporado en sus respectivos contratos de trabajo, no procediendo, por ende, que a través de la reciente confección de un reglamento interno se pretenda modificar unilateralmente dicha jornada, agregando un tercer turno nocturno.

En lo que dice relación con la disposición contenida en el inciso 3º del mismo artículo 9º, se mantiene también la observación formulada por la referida oficina, toda vez que si bien el inciso 2º del artículo 12 faculta al empleador para alterar la distribución de la jornada de

trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación, no es menos cierto que dicha norma exige la ocurrencia de circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjunto operativos, no bastando, por ende, el solo hecho de que así lo requieran las "necesidades de la empresa" tal como se establece en el referido inciso 3º del artículo 9º.

- 2) Se mantiene la observación formulada por la citada Inspección Comunal al artículo 12 del reglamento interno en referencia, por cuanto de acuerdo con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 2.373/112, de 12.04.95 y 3.745/192, de 19.06.95, son horas extraordinarias y deben pagarse como tales todas aquellas que, de acuerdo a las tarjetas de reloj control o al libro de asistencia, aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada, aun cuando ellas no se hayan sujetado a lo prevenido para dichos efectos en el respectivo reglamento interno.
  
- 3) Se mantiene la observación formulada al artículo 23 letra h) del reglamento en análisis, en lo que dice relación con el plazo en que debe presentarse la licencia médica. En efecto de acuerdo con lo dispuesto expresamente en el artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, el formulario de licencia, con la correspondiente certificación médica debe ser presentada al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso de trabajadores del sector privado.

Por lo tanto, no resulta procedente que el empleador establezca que la referida licencia deba presentarse "dentro de los plazos reglamentarios o legales y *antes de las 12 horas ...*" debiendo aclararse dicho párrafo conforme con lo dispuesto D.S. N° 3. En todo caso, cabe señalar que la obligación de avisar al Jefe de personal o de la oficina, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho que ocasiona la inasistencia, puede mantenerse en el Reglamento Interno, sólo en lo que dice relación con inasistencias injustificadas.

- 4) En lo que dice relación con la observación formulada al artículo 24 letra a) del referido reglamento, se hace presente que para que dicha disposición se encuentre acorde con la doctrina de este Servicio sobre dicha materia, contenida en Dictamen N° 4.842/300, de 15.09.93, se deberá precisar que todos los trabajadores de la Empresa se encuentran obligados a exhibir el contenido en los paquetes o bultos que porten, asegurándose, de esta manera, que los sistemas de prevención sean despersonalizados y compatibles con el respeto a la honra y dignidad de los dependientes.

**SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. COMISION.**

**3.927/154, 11.07.96.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.020/122, de 23.05.96 que concluye que "Los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por comisiones, al cual adicionan sumas por concepto de gratificación garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo".**

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

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 7.065/232, de 28.10.91; 4.569/283, de 07.09.93; 6.373/367, de 17.11.93 y 211/3 de 11.01.95; 6.416/284, de 17.10.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Dictamen N° 3.020/122, de 23.05.96, que concluye que *"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"*.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que los argumentos y consideraciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al dictamen cuya reconsideración se solicita.

Atendido lo expuesto, y habida consideración de que no existen nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina sustentada en el pronunciamiento jurídico aludido, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.020/122, de 23.05.96.

**QUIEBRA. EFECTOS.**

**3.929/155, 12.07.96.**

**La declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón la aprobación de su continuidad de giro no ha podido afectar la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3° inciso final, y 295 letra f). Ley N° 18.175, artículos 1° y 64.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 309/18, de 23.01.86 y 3.471/165, de 16.06.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la declaración de quiebra de la empresa y su continuidad de giro afecta la existencia del sindicato constituido en ella.

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

El artículo 295 letra f), del Código del Trabajo, dispone:

*"La disolución de una organización sindical podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por el empleador, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:*

*"f) Por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa".*

De la disposición legal antes citada se desprende que una organización sindical se podrá disolver, entre otras causales, por el solo hecho de extinguirse la empresa, cuando se trata de un sindicato de empresa.

Ahora bien, precisado lo anterior, se hace necesario determinar si la declaratoria de quiebra de la empresa significa la extinción de la misma, que pudiere producir la disolución del sindicato que tuviere por base a dicha empresa.

Al respecto, la doctrina unánime vigente de la Dirección del Trabajo, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 309/18, de 23.01.86 y 3.471/165, de 16.06.94, concluye que:

*"La quiebra es la simple declaración judicial del estado de insolvencia en que se encuentra el empleador y de consiguiente hay que concluir que su sola declaración no puede alterar la fisonomía jurídica del mismo".*

Así se desprende de lo que dispone la Ley de Quiebras, N° 18.175, en sus artículos 1° y 64.

Esto es, la entidad empleadora mantiene su calidad de tal aun cuando haya recaído sobre ella una declaración de insolvencia por vía judicial.

*"Lo anterior lo confirma la opinión de los tratadistas, entre ellos, don Alvaro Puelma Accorsi, quien define la Quiebra como "el estado excepcional, en el orden jurídico, de una persona, producido por la falta o imposibilidad de cumplimiento igualitario de todas sus obligaciones, declarado judicialmente". ("Curso de Derecho de Quiebras", pág. 18)".*

De esta suerte, es posible estimar, en derecho, que una empresa no se extingue por la sola circunstancia de ser declarada judicialmente su quiebra, por lo cual, cabe sostener, como lo ha hecho esta Dirección en los dictámenes antes aludidos, que por ese mismo hecho no se extinguen por ejemplo, los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, como tampoco el fuero de que, por cualquiera causal legal, pudieren gozar algunos de sus dependientes, incluyéndose a sus dirigentes sindicales, debiendo agregarse, de igual modo, que no podrá afectarse la existencia de organizaciones sindicales de base constituida en la empresa fallida mientras ésta no cese completamente su actividad.

Lo antes expresado se ve reforzado con la circunstancia de que en la especie la empresa en quiebra ha sido declarada en continuidad de giro, esto es, ha persistido como *"organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"*, al tenor del concepto legal de empresa del artículo 3° inciso final, del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que la declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón la aprobación de su continuidad de giro no ha podido afectar la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. REQUISITOS.**

**3.958/156, 15.07.96.**

- 1) La extensión de beneficios contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo supone la existencia de un instrumento colectivo.**
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 292 y 346.

**Concordancias:** Dictámenes N° 2.447/114, de 25.04.94 y N° 6.371/206, de 25.09.91.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

- 1) Si hubo extensión de beneficios por el convenio colectivo celebrado entre un empleador y trabajadores no sindicalizados, mientras se desarrollaba en la misma empresa un proceso de negociación colectiva reglada sostenido por un sindicato, y si, de consiguiente, procede efectuar por aquéllos la cotización que consagra el artículo 346 del Código del Trabajo; y
- 2) Si puede estimarse que tal actuación del empleador constituye una práctica desleal o anti-sindical.

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

- 1) El artículo 346 del Código del Trabajo preceptúa:

*"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 hubieren obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique.*

*"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".*

De la norma legal transcrita se infiere que es obligatorio efectuar la cotización consagrada en ella cuando, en razón de una extensión efectuada por el empleador, los beneficios contenidos en contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen también a trabajadores a quienes en principio no afecta el instrumento colectivo.

Por lo anterior, la causa directa de la obligación de cotizar es, en el caso propuesto, la extensión de beneficios.

En la especie, el convenio colectivo celebrado entre el empleador y un grupo de trabajadores no sindicalizados tuvo lugar, como consta de los antecedentes tenidos a la vista, en fecha anterior a la suscripción del contrato colectivo producto del proceso de negociación colectiva reglada, de modo que aparece de manifiesto la imposibilidad de extender beneficios no acordados y, por lo mismo, inexistentes a la época del convenio en cuestión.

A mayor abundamiento, y según consta también de los antecedentes ya citados, los beneficios contenidos en el convenio colectivo difieren de los estipulados en el contrato colectivo posterior, de manera que, aun cuando no existiera la imposibilidad temporal, tampoco podrían constituir una extensión conforme a lo previsto por la norma legal en análisis.

De consiguiente, cabe concluir que, en el caso que nos ocupa, los dependientes afectos al convenio colectivo referido en la consulta no están obligados a efectuar al sindicato el aporte mensual contemplado por el artículo 346 del Código del Trabajo.

- 2) En lo relativo a la segunda consulta enunciada, el artículo 292 inciso 3º del Código del Trabajo dispone:

*"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio".*

Del precepto antes transcrito en lo pertinente se colige que, en todo lo relativo a infracciones por prácticas desleales o antisindicales, la competencia exclusiva y excluyente pertenece a los Tribunales de Justicia, y específicamente a los Juzgados de Letras del Trabajo, por lo cual este Servicio debe abstenerse de emitir pronunciamiento al tenor de lo solicitado.

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

- 1) La extensión de beneficios contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo supone la existencia de un instrumento colectivo.
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**3.959/157, 15.07.96.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 7º y 73; D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º letra b).

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 6.960/300, de 09.11.95; 4.430/264, de 1º.09.93; 3.732/147, de 08.07.92 y 1.691/56, de 20.03.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la situación laboral de doña N.N., en su calidad de trabajadora afecta al beneficio del fuero maternal, como consecuencia del incendio ocurrido el día 1º de mayo del año en curso en el único local de la Empresa Sociedad Gastronómica ...

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º letra b, establece:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios y organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".*

De la norma legal transcrita se desprende claramente que la facultad concedida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido establecer que la materia que dio origen a la solicitud en referencia, ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

En efecto, este Servicio ha tomado conocimiento del juicio ordinario laboral interpuesto por doña N.N. en contra de la Empresa de que se trata ante el 9º Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol Nº 3.742-96.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967, transcrito y comentado, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73 inciso 1º, prescribe:

*"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".*

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7º, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

*"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.*

*"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancia extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

*"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

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

**3.960/158, 15.07.96.**

**No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días continuos seguidos de 3 días de descanso cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.**

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

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.722/108, de 09.05.96; 2.405/117, de 17.04.95.

Se solicita autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos para el personal de esa empresa que se desempeña en el Proyecto Radomiro Tomic, faena ubicada en la zona cordillerana, aproximadamente a 60 kms. de la ciudad de Calama, II Región, consistente en laborar 11 días consecutivos seguidos de 3 días de descanso en jornadas de 10 horas diarias de 08:00 a 18:00 horas los primeros diez días y el undécimo de 08:00 a 17:00 horas.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo 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, de los antecedentes aportados se desprende que los trabajadores de que se trata laboran en un lugar apartado de los centros urbanos y que su jornada diaria no excede del máximo de 10 horas que establece el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo.

De esta suerte, atendido 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.

Con todo, y acorde con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2.405/117, de 17.04.95, se hace presente que en el caso que nos ocupa constituirán horas extraordinarias que deberán remunerarse como tales, todas aquellas que excedan de 88 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 de trabajo distribuida en once días continuos seguidos de tres de descanso, cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista por el artículo 39 de Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.

**SEMANA CORRIDA. CALCULO.****3.961/159, 15.07.96.**

**Se reconsidera Dictamen Ord. N° 6.207/277, de 05.10.95, en cuanto concluye que se debe considerar lo percibido por los días sábado laborados para el pago de semana corrida de los trabajadores a trato de la empresa ..., debiendo al mismo tiempo dejarse sin efecto las instrucciones que se impartieran en similar sentido.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45 incisos 1° y 2°.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 6.207/277, de 05.10.95 y 1.871/028, de 20.02.89.

Se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 6.207/277, de 05.10.95, que concluye que la empresa ... debe considerar lo pagado por los días sábados laborados para el beneficio de semana corrida de sus trabajadores a trato, y solicita además, dejar sin efecto las Instrucciones N° 0.13.07.95-1335, de la Fiscalizadora M.T.U., basadas en dicho dictamen.

Se fundamenta en primer lugar la presentación, en que los trabajadores a trato tendrían pactada en contrato colectivo una remuneración mínima mensual garantizada, de un ingreso mínimo, para el caso que los tratos no alcanzaren dicho mínimo, por lo que se trataría de trabajadores remunerados en forma mensual y no por día como lo exige la ley para el pago de semana corrida, y en que el pago por los días sábados trabajados es excepcional, por ser pocos los que se trabajan, por lo que no puede servir de base para el cálculo de la semana corrida.

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

El primer término, en lo que dice relación con el argumento de que los trabajadores de que se trata por tener pactada una remuneración mensual mínima garantizada no serían dependientes "*remunerados exclusivamente por día*", como lo exige el artículo 45 del Código del Trabajo, para la procedencia del pago de la semana corrida, cabe agregar que de informe de 17.04.96, evacuado por la fiscalizadora M.T.U., se desprende que en el período octubre de 1993 a octubre de 1995, fecha esta última del dictamen impugnado, o sea, durante dos años, los trabajadores a trato de la empresa ... no percibieron remuneración mensual garantizada, sino que el trato, al resultar éste superior a aquélla.

De esta manera, forzoso resulta derivar que los trabajadores de la especie han sido remunerados a trato, por lo que procede el beneficio de pago de semana corrida a su respecto, como lo ha sostenido en forma reiterada la doctrina de la Dirección sobre el particular, debiendo, por ende, desestimarse la argumentación que aduce lo contrario.

En cuanto a la segunda parte de la fundamentación, que los días sábados laborados serían excepcionales, por lo que su remuneración tendría el mismo carácter y no podría ser considerada para el pago de semana corrida, cabe precisar que:

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

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

*"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 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.

Asimismo, se infiere, que no se considerarán para los efectos de dicho cálculo todas aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación con el requisito N° 3, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 1.871/028, de 20.02.89, entre otros, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe evacuado por la funcionaria M.T.U., antes aludido, requerido con motivo de la petición de reconsideración, ha podido establecerse que el beneficio que consiste en el pago de un recargo de un 60% por los días sábados trabajados se devenga solamente cuando los trabajadores a trato son convocados para laborar en tales días, lo que ocurre sólo ocasionalmente, teniendo, por tanto, dichos recargos un carácter excepcional, infrecuente o eventual, lo que lleva a que no puedan ser considerados como remuneración ordinaria o principal y, por ende, acorde con lo expuesto en párrafos anteriores, no resulta procedente considerarlos para los efectos del cálculo de la semana corrida.

En efecto, de la mencionada fiscalización se deriva que los trabajadores a trato de la Empresa ... en el período de dos años, de octubre de 1993 a octubre de 1995, laboraron solamente 22 días sábado, con una distribución muy espaciada e irregular toda vez que en el mes de febrero de 1994, se laboró el sábado 26; en el mes de mayo el 28; en noviembre, el 19 y el 26, en diciembre el 3, el 10 y el 17; en febrero de 1995, el 11, el 18 y el 25; en marzo igual cosa; en abril, el día 8; en mayo el día 20; en julio el día 8, 15 y 29 y, finalmente, en octubre de 1995, el 7, 14, 21 y 28.

Como es posible apreciar, en un lapso de dos años, sólo en el mes de julio de 1995 se laboró tres sábados y posteriormente, únicamente en el mes de octubre del mismo año los cuatro sábados del mes, lo que permite concluir que el beneficio en análisis no ha sido constante ni permanente en el tiempo.

De esta suerte, atendido a que en la especie se devengó el pago por los días sábado laborados con un carácter eventual, infrecuente y excepcional no se cumple con el requisito de la disposición legal en comento para su inclusión en la base de cálculo de la semana corrida.

De este modo, en el caso en estudio, procede acoger la reconsideración planteada en cuanto no corresponde considerar lo pagado por los días sábado laborados para el pago de semana corrida de los trabajadores a trato de la empresa mencionada, sin perjuicio de que tales trabajadores tienen derecho al pago de dicho beneficio, no obstante tener pactada en su contrato colectivo una remuneración mensual mínima, que es excedida permanentemente con los tratos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que se reconsidera Dictamen Ord. N° 6.207/277, de 05.10.95, en cuanto concluye que se debe considerar lo percibido por los días sábados laborados para el pago de semana corrida de los trabajadores a trato de la empresa ..., debiendo dejarse al mismo tiempo sin efecto las instrucciones que se impartieran en similar sentido.

**Estatuto docente. Asignación de perfeccionamiento.**

**3.982/160, 16.07.96.**

**Resulta improcedente que los docentes del Colegio ... acuerden entre ellos la forma de distribuir los montos por concepto de asignación de perfeccionamiento.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, Decretos Supremos de Educación N°s. 453 y 789, de 1991 y 1992.

Me refiero a la consulta en cuya virtud el Centro de Menores ... solicita que esta Dirección determine si los profesores del colegio particular subvencionado ... –que funciona al interior del Centro de Menores– pueden acordar entre ellos percibir la asignación de perfeccionamiento en partes iguales.

Sobre la materia, cabe recordar en primer término, que la ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, estableció la asignación en que incide la consulta, precisando que ésta se pagaría a contar del 1° de enero de 1993. Con posterioridad, el Decreto Supremo de Educación N° 453, de 1991, reglamentó este cuerpo legal y, entre otros aspectos, estableció las normas generales respecto de esta asignación y dejó entregado a un acto administrativo posterior la fijación de las tablas y el procedimiento que permitiera pagar a cada profesor el porcentaje que le correspondiese por este concepto. Es así como, por Decreto Supremo de Educación N° 789, de 1992, en definitiva, se detallaron las modalidades específicas de concesión de esta asignación.

De lo anterior se colige, que el conjunto de normas jurídicas que regulan el otorgamiento de este beneficio tienen el carácter de preceptos de orden público y en consecuencia, éste no puede ser objeto

de disposición de los beneficiarios –en este caso, de los docentes–, pues de aceptarse un predicamento de esta índole, se vería burlado uno de los fines principales que se tuvo presente al sancionar esta asignación, cual es, el estímulo al perfeccionamiento del personal docente.

En consecuencia, sobre la base de los cuerpos legal y reglamentarios citados, cúpleme manifestar a Ud. que resulta improcedente que los docentes del colegio ... acuerden entre ellos la forma de distribuir los montos por concepto de asignación de perfeccionamiento.

**DIRECCION GENERAL DE AERONAUTICA. FACULTADES.**

**4.155/161 22.07.96.**

**Absuelve consultas sobre si la Dirección General de Aeronáutica, de acuerdo a sus facultades legales, puede dictar normas administrativas aeronáuticas que vulneren aquellas establecidas en la legislación laboral; y sobre si la empresa Línea ... se encuentra afecta a la normativa del Código del Trabajo en las relaciones jurídicas con sus trabajadores.**

Se ha solicitado que se emita un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

- 1) Si la Dirección General de Aeronáutica Civil, de acuerdo a sus facultades puede dictar normas administrativas aeronáuticas que vulneren aquellas establecidas en la legislación laboral vigente; y
- 2) Si la empresa Línea ... se encuentra obligada a cumplir con toda la normativa legal del Capítulo IV del Código del Trabajo y muy especialmente, se consulta, la referente a los límites de jornada de trabajo y al pago de las horas extraordinarias en el caso de la jornada extraordinaria.

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

- I.- En lo que dice relación con su primera consulta cabe tener presente lo que dispone la letra q) del artículo 3º de la Ley Nº 16.752 y el artículo 60 del Código Aeronáutico, respectivamente.

*"Corresponderá a la Dirección de Aeronáutica: q) Dictar normas para que la operación de aeronaves se efectúe dentro de los límites de la seguridad"; y*

*"No obstante lo dispuesto en la legislación laboral común en materia de jornada de trabajo, la autoridad aeronáutica tendrá, por razones de seguridad de vuelo, la facultad exclusiva para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo".*

Del tenor literal de la disposición precedentemente transcrita se colige lo siguiente:

- a) Que la Dirección de Aeronáutica tiene facultades para dictar normas administrativas regulatorias de las operaciones aéreas, en la perspectiva de velar porque éstas se realicen dentro de los límites de la seguridad aérea;

- b) Que, por lo mismo, la ley le otorga facultades para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo, no obstante que por mandato de la legislación laboral común, dichas facultades radican en el empleador, como una emanación de su derecho de propiedad;
- c) Que, en consecuencia, las facultades que tanto la Ley N° 16.752 como la N° 18.916, Código Aeronáutico, confieren a la Dirección de Aeronáutica, no pueden interpretarse sino en tanto limitan dichas facultades al establecimiento de sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal en vuelo, sustrayendo dicha facultad de la potestad jurídica de mando del empleador, por razones de seguridad.

Por tanto, cabe concluir que la Dirección General de Aeronáutica, de acuerdo a sus facultades legales, sólo está autorizada para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo, limitando de esta forma la potestad jurídica de mando del empleador, debiendo, en dichas reglamentaciones, respetar los procedimientos y normas mínimas de los trabajadores, consagradas en el Capítulo IV del Código del Trabajo, toda vez que de las disposiciones legales citadas no se desprende un explícito mandato legal que haga inaplicables las normas protectoras sobre jornada de trabajo a las reglamentaciones materias de las atribuciones de dicha autoridad aeronáutica, requisito esencial para que sea procedente su eventual no aplicación.

- II.- En lo que respecta a su segunda consulta, no puede dejar de tenerse presente el inciso primero del artículo 1º del Código del Trabajo, cuando dispone que *"las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias"*.

Pues bien, de no existir una norma legal que excluya expresamente a la empresa Línea ... y sus trabajadores, del cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo, no cabría sino concluir que, aplicando los más elementales principios del Estado de Derecho, no podrían, bajo ningún respecto, estar exceptuados del cumplimiento de la normativa del Código del Trabajo, en todas y cada una de sus materias.

**LINEA AEREA NACIONAL. NORMAS APLICABLES. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. NEGOCIACION INDIVIDUAL.**

**4.156/162, 22.07.96.**

**La cláusula de los contratos individuales en virtud de la cual un grupo de trabajadores tripulantes de la empresa pesquera ... modificó el bono de pesca pactado colectivamente se encuentra vigente y no transgrede el artículo 311 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 311 y 369.

**Concordancias:** Dictamen N° 767/64, de 29.01.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la subsistencia y validez de la modificación que, a través de sus contratos individuales, introdujo al bono de pesca pactado en el contrato colectivo, un grupo de trabajadores de la empresa pesquera ... .

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en la cláusula 2ª del contrato colectivo suscrito el 09.09.92 entre la empresa ... y un grupo de trabajadores tripulantes de la misma, se convino un bono de pesca en los siguientes términos:

*"La Empresa pagará mensualmente un bono de pesca a los trabajadores a quienes afecte el presente contrato colectivo, según las funciones que se pasan a indicar y que intervengan directamente en la captura; bono que tendrá el siguiente valor por toneladas de pesca descargada por el barco en que laboren:*

"Contramaestre ..... \$ 143  
 "Tripulante ..... \$ 127  
 "Panguero ..... \$ 143".

De la estipulación anotada es posible inferir que el bono de pesca que en ella se pactó es una remuneración de carácter variable cuyo monto se encuentra en directa relación con el volumen de captura que en definitiva logre realizar la embarcación en que el dependiente labora; es decir, es un beneficio ligado a un factor variable que, por su naturaleza, puede aumentar o disminuir, incidiendo, por tanto, favorable o negativamente en la suma que en el mes corresponda percibir al trabajador por concepto de bono de pesca.

Posteriormente con fecha 1º.05.93, un grupo de trabajadores afectos al instrumento colectivo mencionado pactó, a través de sus contratos individuales, una modificación del antedicho bono, la cual es del tenor siguiente:

*"La remuneración variable, compuesta por el bono de captura, se fijará en función de la captura y del precio P.P. de las ventas de harina de pescado, efectuada por la Pesquera ..., de acuerdo a la siguiente tabla:*

"El precio promedio ponderado de la harina de pescado se determinará trimestralmente y fijará el valor a pagar correspondiente al trimestre siguiente. Así las cosas el precio del 2º trimestre fijará el valor del 3º trimestre y así sucesivamente.

"Tripulantes

Rango Precio	PAM LOA 7-8-9-10-11-12-14	PAM LOA 23-23-25
Bajo 400 US\$	108,00	97,20
401 - 450	121,50	109,35
451 - 500	135,00	121,50
501 - 550	148,50	133,65
551 - o más	162,00	145,80

"Contramaestre

Bajo 400 US\$	120,80	108,72
401 - 450	135,90	122,31
451 - 500	151,00	135,90
501 - 550	166,10	149,49
551 - o más	181,20	163,08".

De la cláusula anotada aparece que el bono de pesca que en ella se conviene, continúa siendo una remuneración variable al igual que el previsto en el contrato colectivo, incorporándose ahora a su cálculo un nuevo factor, también variable, como es el precio promedio ponderado de las ventas de harina de pescado efectuadas por la empresa; es decir, el bono de pesca aumentará o disminuirá en su monto, según sean las circunstancias del momento en lo que respecta al volumen de pesca y el precio de la harina de pescado.

Ahora bien, iniciada una nueva negociación colectiva, los trabajadores involucrados, con fecha 31.08.94, se acogieron al precepto del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo que preceptúa:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.*

*"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.*

*"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito, su decisión al empleador".*

Aplicando la norma transcrita a la situación en consulta, forzoso es concluir que la nueva negociación significó para los dependientes la mantención de las cláusulas de sus contratos vigentes, lo que

determina que los trabajadores que en sus contratos individuales modificaron el bono de pesca pactado colectivamente continúan afectos a dicha modificación.

En otros términos, en la especie, la circunstancia de haberse negociado colectivamente no ha privado de su vigencia a la cláusula de los contratos individuales en virtud de la cual ciertos trabajadores convinieron nuevas condiciones para el pago del bono de pesca contenido en el contrato colectivo, toda vez que al ejercer la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo optaron por la mantención de las estipulaciones vigentes en sus contratos individuales y/o colectivos al momento de la presentación del proyecto.

A lo anterior cabe agregar que tampoco altera la subsistencia de la estipulación en comento la norma del artículo 311 del Código del Trabajo que preceptúa:

*"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".*

De la disposición preinserta se infiere que a través de ella el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de una negociación individual.

Con todo, a juicio de este Servicio, el citado artículo 311 sólo puede tener plena e irrestricta aplicación cuando es posible constatar el menoscabo a que se ha hecho referencia a través de una simple operación comparativa, al tenor de las respectivas estipulaciones o de su aplicación práctica.

Ahora bien, preciso es convenir que la circunstancia anotada en el párrafo que antecede no concurre cuando se trata de cláusulas que, como las de la especie, establecen remuneraciones variables pues, si bien es cierto que en un momento determinado pueden ser de bajo rendimiento para el trabajador, no lo es menos el que, en otras oportunidades, pueden también ser altamente beneficiosas para éste, según como se conjuguen los factores a los cuales las partes subordinaron su monto, apareciendo, por tanto, contrario a la equidad aplicar el referido artículo 311 sólo en el evento que la estipulación modificatoria contenida en el contrato individual esté produciendo un resultado adverso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la cláusula de los contratos individuales en virtud de la cual un grupo de trabajadores tripulantes de la empresa pesquera ... modificó el bono de pesca pactado colectivamente se encuentra vigente y no transgrede el artículo 311 del Código del Trabajo.

**JORNADA DE TRABAJO. LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA.**

**4.177/163, 22.07.96.**

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar sistemas especiales de distribución horaria de jornada de trabajo, descansos y esperas entre turnos laborales, aplicables al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.**
- 2) El personal de choferes del servicio de locomoción colectiva "Cajón del Maipo-Santiago", por desempeñarse en un servicio interurbano, debe ajustarse, en materia de jornada de trabajo, al artículo 25 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 25.

Se solicitan de esta Dirección autorización para implantar el siguiente sistema de distribución de horario de trabajo para los choferes de vehículos de la variante Cajón del Maipo-Santiago, de la empresa Transportes ...: jornada de trabajo de 48 horas semanales, distribuida en 6 días; cumpliendo su jornada diaria en tres vueltas de 3,15 horas cada una, con 2,35 horas de descanso entre cada una de ellas, descansos estos últimos no considerados para el cómputo de la jornada diaria.

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

En primer término, cabe hacer presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente no contempla disposición alguna que faculte a esta Dirección para autorizar sistemas especiales de distribución horaria de jornada de trabajo, descanso y esperas entre turnos laborales, aplicables al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, no pudiendo, en consecuencia, pronunciarse acerca de la autorización solicitada.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que de conformidad con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en particular el informe evacuado por la fiscalizadora Sra. G.Q.R, los conductores de los vehículos de la variante "Cajón del Maipo-Santiago" inician su recorrido en San José de Maipo con destino a Santiago (Parque O'Higgins) volviendo a San José de Maipo; no obstante, en algunas ocasiones el recorrido se prolonga a las localidades de San Alfonso, San Gabriel, El Volcán y Baños Morales, lo cual permite sostener que, para los efectos laborales, estamos en presencia de un servicio de locomoción colectiva interurbana, entendiéndose por tal, de acuerdo a lo resuelto en Dictamen N° 1.268/71, de 07.03.94, *"el servicio destinado a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que están ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes"*.

En estas circunstancias, en opinión de la suscrita, el personal de choferes del servicio de locomoción colectiva denominado variante "Cajón del Maipo-Santiago", en materia de jornada de trabajo, se encuentra afecto a las normas contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

*"La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales.*

*En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.*

*"Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.*

*"Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.*

*"En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.*

*"El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél".*

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar sistemas especiales de distribución horaria de jornada de trabajo, descansos y esperas entre turnos laborales, aplicables al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
- 2) El personal de choferes del servicio de locomoción colectiva "Cajón del Maipo-Santiago", por desempeñarse en un servicio interurbano, debe ajustarse, en materia de jornada de trabajo, al artículo 25 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. COMISIONES CALIFICADORAS DE CONCURSOS. FACULTADES.**

**4.178/164, 22.07.96.**

- 1) Las comisiones calificadoras de concursos públicos no se encuentran facultadas para modificar las bases fijadas por la Corporación Municipal, como tampoco para eliminar o bien no considerar el cumplimiento de uno o más requisitos establecidos en las mismas.**
- 2) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales podrán ser calificados en su desempeño profesional, en la medida que las partes hubieren convenido, en sus respectivos contratos de trabajo el procedimiento al cual deba sujetarse dicha evaluación, no existiendo inconveniente legal alguno para considerarlo como antecedente en un concurso público si así se hubiere fijado en las bases por la autoridad.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 27 y 32. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamentario de la Ley N° 19.070.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.911/175, de 14.06.93 y 4.218/248, de 16.08.93.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si una vez fijadas y publicadas las bases de un concurso público de antecedentes para proveer un cargo vacante en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, pueden ser éstas modificadas por la comisión calificadora del referido concurso.
- 2) Si dicha comisión calificadora del concurso puede obviar en su proceso de calificación uno o más requisitos establecidos en las bases del concurso.
- 3) Si los profesionales de la educación pueden ser calificados en su desempeño profesional, y si dicha calificación puede ser considerada como antecedente en un concurso público.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, modificado por el N° 11 del artículo 1° de la Ley N° 19.410, el ingreso a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto y su reglamento.

En efecto, el referido precepto legal, dispone:

*"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación*

*o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".*

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas expresas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en materia de oportunidad y publicidad, esta Dirección en Dictámenes N°s. 5.462/252, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben preestablecerse libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a ellas.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que de acuerdo con lo previsto en los artículos 32 del Estatuto Docente, 84 y 91 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamentario del Estatuto Docente, las comisiones calificadoras de concurso sólo comienzan su labor una vez cerrado el plazo de recepción de antecedentes, debiendo analizar los presentados por los postulantes, tanto en lo que dice relación con el cumplimiento de los requisitos señalados en las bases del concurso, como respecto de su desempeño profesional, antigüedad en el ejercicio docente y perfeccionamiento que se hubiere realizado.

En otros términos, fijados por la autoridad respectiva, en este caso la Corporación, los requisitos de postulación y el puntaje correspondiente en las bases del concurso, las comisiones calificadoras deben atenerse a ellas, analizando el cumplimiento de las mismas y asignando un puntaje ponderado.

De consiguiente, de conformidad con lo dispuesto, preciso es sostener que las comisiones calificadoras de concursos no se encuentran facultadas para modificar las bases fijadas por la autoridad respectiva.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta formulada, atendido lo expuesto al absolver la pregunta que antecede, posible es afirmar que no resulta procedente que la comisión calificadora de un concurso público al analizar y ponderar los antecedentes presentados por los postulantes no considere o bien elimine el cumplimiento de algún requisito fijado por la autoridad en las respectivas bases.
- 3) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 18 del Estatuto Docente, prevé:

*"Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.*

*"El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada.*

*"El reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los profesionales de la educación. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado en el inciso anterior y, asimismo, aquellas que los habi-*

*lite para ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley".*

Por su parte, el artículo 17 de la misma ley, dispone:

*"Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado".*

De las normas legales transcritas precedentemente se infiere que las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito o escrituradas por el funcionario que las reciba, a fin de que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores del respectivo establecimiento, debiendo darse a conocer su texto al afectado.

Asimismo, de las referidas normas se colige que los profesionales de la educación son responsables en forma personal del desempeño de sus funciones y por tal razón deben someterse a los procesos de evaluación de su labor, debiendo ser informados de los resultados de ellas, pudiendo recurrir contra una apreciación de su desempeño, en el evento de estimarla infundada.

A la vez, se infiere que un reglamento establecerá las normas y el procedimiento de evaluación de la labor y desempeño del personal docente. Dicho reglamento fijará las normas que les permita tanto recurrir contra una apreciación infundada como también ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones de que puedan ser objeto.

Ahora bien, el reglamento de la Ley N° 19.070, a que alude la disposición transcrita y comentada en acápites anteriores fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 453, de 26 de noviembre de 1991 del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de fecha 03 de septiembre de 1992.

El Título III de dicho reglamento, que trata de La Carrera de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal, en su Párrafo VII establece las normas relativas a las calificaciones, disponiendo al efecto el artículo 132 lo siguiente:

*"La evaluación y calificación de los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, se regirán por las normas que se aprueban en los artículos siguientes".*

Ahora bien, no existiendo disposición legal ni reglamentaria que fije el procedimiento al cual deba sujetarse la evaluación y desempeño de los profesionales de la educación por los cuales se consulta, resulta posible concluir que éstos se rigen en las referidas materias por lo que al respecto se haya convenido por las partes en los respectivos contratos de trabajo.

Finalmente y, en lo que dice relación a si dicha calificación profesional puede ser considerada como antecedente en un concurso público, cabe señalar que no existe inconveniente legal alguno al respecto, siempre y cuando, la Corporación Municipal respectiva lo hubiere fijado en las bases del concurso y en términos que no importare infracción de ley.

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

- 1) Las comisiones calificadoras de concursos públicos no se encuentran facultadas para modificar las bases fijadas por la Corporación Municipal, como tampoco para eliminar o bien no considerar el cumplimiento de uno o más requisitos establecidos en las mismas.
- 2) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales podrán ser calificados en su desempeño profesional, en la medida que las partes hubieren convenido, en sus respectivos contratos de trabajo, el procedimiento al cual deba sujetarse dicha evaluación, no existiendo inconveniente legal alguno para considerarlo como antecedente en un concurso público si así se hubiere fijado en las bases por la autoridad.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**4.179/165, 22.07.96.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 7º y 73; D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º letra b).

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 6.960/300, de 09.11.95; 4.430/264, de 1º.09.93; 3.732/147, de 08.07.92 y 1.691/56, de 20.03.92.

Se ha solicitado se deje sin efecto acta de visita inspectiva Nº 96-1070, de 22.05.96, cursada por el fiscalizador Sr. O.E.O., relativa a la situación laboral de doña N.N., en su calidad de dirigente sindical, como consecuencia del incendio ocurrido el día 1º de mayo del año en curso en el único local de la Empresa Sociedad Gastronómica ... .

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º letra b), establece:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios y organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".*

De la norma legal transcrita se desprende claramente que la facultad concedida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido establecer que la materia que dio origen a la solicitud en referencia, ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

En efecto, este Servicio ha tomado conocimiento del juicio ordinario laboral interpuesto por doña N.N. en contra de la Empresa de que se trata ante el 7º Juzgado del Trabajo de Santiago Rol Nº 3.517-96, caratulado "Valdivieso con Restaurant El Vegetariano".

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967, transcrito y comentado, resulta forzoso concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73 inciso 1º, prescribe:

*"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".*

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7º, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

*"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.*

*"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

*"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.**

**4.180/166, 22.07.96.**

- 1) El sistema propuesto por la Comunidad Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en tarjetas individuales diarias, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.**
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar al referido empleador para implantar dicho sistema.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 4º incisos 1º a 4º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 303/19, de 18.01.96; 2.224/075, de 15.04.92 y 2.091/135, de 18.04.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone y que consiste en tarjetas individuales en que se registra diariamente la hora de ingreso de sus dependientes, actividad, salida, horas extras y número de tratos, cumple con los requisitos establecidos por el artículo 4º del D.S. N° 45, de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

De la disposición legal antes transcrita se colige que el empleador está obligado a llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, de su personal.

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

*"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia prevista en el artículo 44 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actual artículo 33 del Código del Trabajo).*

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

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

Del análisis de las disposiciones transcritas, se desprende que el empleador agrícola está obligado, en todo caso, a llevar un control de la asistencia y de las horas de trabajo de sus dependientes, el que debe consistir igualmente en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro. La particularidad sobre la materia en este tipo de labores radica en que si el control se realiza a través de un libro de asistencia, el formato de éste se determinará libremente, debiendo numerarse sus hojas correlativamente. En dicho libro debe dejarse constancia, diariamente, de la hora de llegada y salida del trabajador, consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Conforme a lo expuesto, cabe concluir que, no obstante la flexibilidad otorgada por el Reglamento para el uso de libro de asistencia, se mantiene la exigencia para el empleador agrícola de utilizar alguno de los dos sistemas de control antes mencionado.

Ahora bien, del examen del sistema propuesto aparece que el mismo consiste en tarjetas individuales contenidas en hojas sueltas en las que se registra diariamente la información relativa a la hora de ingreso y salida del trabajador, la actividad de éste, el número de tratos y horas extraordinarias, etc., las que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 2.091, de 18.04.86, no pueden ser calificadas como libro para los efectos anotados, atendido el tenor literal del inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En efecto, de acuerdo a lo señalado en el citado dictamen, libro es una reunión de muchas hojas de papel, vitela, etc., ordinariamente impresas, que se han cosido juntas con cubiertas de papel, cartón o pergamino u otra piel, etc. y que forman un volumen, características estas que evidentemente no reúne el sistema de que se trata.

De lo anteriormente expuesto, resulta forzoso concluir que el sistema propuesto por la Comunidad Agrícola ... no constituye un libro de asistencia, sino un sistema especial de control de asistencia y horas de trabajo, cuya implantación requiere de la autorización que consigna el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

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

Del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo podrá autorizar 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, cuando concurren, las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del

inciso 1º del mismo artículo importen una difícil fiscalización, es decir, la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y

- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado, dado que, por una parte, no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad y que, por otra, aparece factible que se lleve un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro donde se consignen las horas laboradas por los trabajadores de que se trata.

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

- 1) El sistema especial propuesto por la Comunidad Agrícola ..., para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en tarjetas individuales diarias, no constituye un libro de asistencia del personal, en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º, del Código del Trabajo.
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empresa para implantar dicho sistema.

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

**4.181/167, 22.07.96.**

**La Empresa ... no se encuentra obligada a entregar un slack a los trabajadores cuyos contratos terminaron el 14 de octubre, al tenor de lo estipulado en la cláusula correspondiente del anexo de contrato colectivo de fecha 25 de septiembre de 1995, que contiene el beneficio.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 49 y 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si la Empresa ... está obligada a entregar un slack, o pagar su valor, a los trabajadores finiquitados durante el mes de octubre, atendido el tenor de lo pactado en la cláusula correspondiente del convenio colectivo vigente.

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

El Anexo Nº 2 del contrato colectivo de 25 de septiembre de 1995, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de ... y la empresa, parte integrante de dicho contrato, bajo el título: "*Elementos de Protección Personal y Ropa de Trabajo*", en su punto Nº 2, dispone:

"2.- Overoles:

*"1 Overol o cotona, para entrega en abril de cada año.*

*"1 slack, para entrega en octubre de cada año".*

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa ... se obliga a entregar a sus trabajadores, por concepto de elementos de protección y ropa de trabajo, un overol en el mes de abril y un slack en el mes de octubre.

Ahora bien, como en la cláusula no se precisa plazo de días para cumplir con la obligación de entrega de la ropa indicada, sino que de mes, procede concluir que mientras no se complete el mes respectivo la empresa no se encuentra en mora de cumplir con la obligación contraída.

En efecto, el artículo 49, del Código Civil, prescribe:

*"Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo; y cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos no nacen o expiran sino después de la media noche en que termine el último día de dicho espacio de tiempo".*

De este modo, aplicado el texto de la norma legal antes transcrito a la cláusula en comento, que fija como plazo el mes de octubre para la entrega de la especie, necesario se hace concluir que dicha entrega podrá hacerse válidamente por la empresa si se ejecuta hasta antes de la media noche en que termina el último día del plazo, esto es, en el caso, tratándose de la prenda slack hasta el último día del mes de octubre de cada año, no procediendo que se pueda exigir un día determinado de dicho mes.

De consiguiente, si el contrato de trabajo del dependiente acogido al beneficio en comento terminó un día 14 de octubre, según se indica en los antecedentes, no procedería exigir la entrega del slack si el plazo estipulado al efecto aún se encontraba pendiente.

Cabe agregar, por otra parte, a mayor abundamiento, que la prenda ya indicada ha sido calificada por las partes como ropa de trabajo, tal como se desprende del título del anexo que contiene el beneficio, esto es, para ser ocupada en el trabajo, razón por la cual si el contrato expiró carecería de causa su entrega y así ya no habrá prestación de servicios.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que la Empresa ... no se encuentra obligada a entregar un slack a los trabajadores cuyos contratos terminaron el 14 de octubre, al tenor de lo estipulado en la cláusula correspondiente del anexo del contrato colectivo de fecha 25 de septiembre de 1995, que contiene el beneficio.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.**

**4.182/168, 22.07.96.**

- 1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, conforme a las cuales se llevó a efecto el concurso público convocado con fecha 22 de enero de 1996, se encontraban ajustadas a la normativa legal.**
- 2) La comisión calificadora del concurso público, antes referido, no se habría integrado con la totalidad de los miembros que legalmente correspondían, razón por la cual dicho concurso no estaría ajustado a derecho.**
- 3) La comisión calificadora de que se trata se constituyó fuera del plazo previsto por las normas pertinentes, no afectando, sin embargo, dicha irregularidad el concurso mismo.**
- 4) La Corporación Municipal se encontraba facultada para fijar, en relación con la integración de la comisión calificadora, el sistema de sorteo y publicidad del mismo, que hubiere estimado más conveniente.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 27 y 30 inciso 1°. Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, artículos 65 letra a); 89; 90 incisos 1° y 3°; y 91, inciso 1°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 286/18, de 17.01.94, 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la validez del concurso público convocado con fecha 22 de enero de 1996, por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, para proveer los cargos de Director de una Escuela Básica y Director de un Liceo de Adultos, específicamente, en relación con las siguientes materias:

- 1) Si se encuentran ajustadas a derecho las bases conforme a las cuales debió desarrollarse el llamado a concurso público.
- 2) Si la comisión calificadora del concurso se integró con los miembros que establece el Estatuto Docente.
- 3) Si tal comisión se constituyó en la oportunidad y con la publicidad debida, empleándose un sorteo transparente para la determinación de sus integrantes.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, modificado por el N° 11 del artículo 1° de la Ley N° 19.410, el ingreso a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto y su reglamento.

En efecto, el referido precepto legal, dispone:

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

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas expresas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en materia de oportunidad y publicidad, esta Dirección en Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben pre-establecerse libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a ellas.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las bases del concurso en referencia fueron fijadas por la autoridad respectiva, en este caso, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, conteniendo en ellas los requisitos generales para la postulación establecidos en las normas del Estatuto Docente como, asimismo, tener cinco años de experiencia en función directiva, condición esta última que a juicio de los recurrentes resulta arbitraria y discriminatoria por cuanto impide la participación de todos aquellos docentes con una experiencia inferior a la señalada.

Ahora bien, analizadas las bases del concurso que nos ocupa, en particular, el requisito relativo a los años de experiencia para postular a los cargos de Director de una Escuela Básica y Director de un Liceo de Adultos dependientes de la Corporación Municipal, es posible sostener que éste no vulnera ninguna disposición legal o reglamentaria, siendo viable afirmar, en consecuencia, que la Corporación de que se trata ha podido jurídicamente establecerlo como exigencia para proveer los cargos vacantes.

No obsta a la conclusión anterior la circunstancia de que la Ley N° 19.070, no exija para ingresar a un cargo directivo docente los cinco años de experiencia antes referidos, por cuanto el artículo 65 letra a) del Reglamento de dicha ley establece que los profesionales de la educación, para ingresar a la dotación docente deben cumplir, como mínimo, con una serie de requisitos que en la misma norma se señalan, expresión que autoriza para sostener que resulta plenamente procedente que en las bases de un concurso se exijan mayores condiciones o requisitos de postulación.

De esta suerte, no existiendo ninguna irregularidad en las bases fijadas por la Corporación de que se trata, posible es concluir que las mismas se encuentran ajustadas a derecho.

- 2) En cuanto a la segunda pregunta formulada, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º, del artículo 30 del Estatuto Docente, modificado por la letra a), N° 15 del artículo 1º, de la Ley N° 19.410, las comisiones calificadoras de concurso deben estar integradas, entre otros miembros, por el Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

"Las Comisiones Calificadoras de Concurso estarán integradas por:

- "a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o a quien se designe en su reemplazo.
- "b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.
- "c) Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar".

Por su parte, la letra b) del artículo 89, del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, establece que en caso de impedimento del Director del establecimiento materia del concurso para integrar la comisión calificadora, se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.

De esta suerte, aplicando al caso en consulta las normas legal y reglamentaria antes citadas, posible es sostener que si en la especie la comisión calificadora del concurso público convocado con fecha 22.01.96 se hubiera integrado sin considerar al Director del establecimiento, o bien los reemplazantes que la misma normativa legal se encarga de señalar, dicha constitución habría adolecido de un vicio, en términos tales que el concurso público no se habría conformado a la normativa legal.

- 3) Finalmente y, en lo que respecta a la consulta planteada, acerca de si la comisión calificadora se constituyó en la oportunidad y con la publicidad debida, empleándose un sorteo transparente para la determinación de sus integrantes, cabe señalar que el artículo 90 del Decreto N° 453, de 1991, ya citado, en sus incisos 1° y 3°, dispone:

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada, el sorteo se habría llevado a efecto, aproximadamente, un mes después de terminado el plazo de recepción de los postulantes, situación que a la luz de las normas reglamentarias antes transcritas y comentadas permite sostener que dicha comisión se habría constituido fuera del plazo legal.

Con todo, cabe señalar que en opinión de este Servicio, tal inobservancia en caso alguno habría alterado los resultados del concurso mismo, razón por la cual, no basta, por si sola para afectar la validez de este último.

Por su parte, considerando que las disposiciones reglamentarias antes preinsertas no señalan el modo como debe llevarse a efecto el sorteo de la comisión calificadora, como tampoco la forma de dar publicidad a dicho acto, posible es sostener que la autoridad respectiva tuvo plena facultad para establecer sobre tales materias, los procedimientos que hubiere estimado más conveniente, en la medida que no vulnere la normativa legal vigente.

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

- 1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, conforme a las cuales se llevó a efecto el concurso público convocado con fecha 22 de enero de 1996, se encontraban ajustadas a la normativa legal
- 2) La comisión calificadora del concurso público, antes referido, no se integró con la totalidad de los miembros que legalmente correspondían, razón por la cual dicho concurso no estaría ajustado a derecho.
- 3) La comisión calificadora de que se trata se constituyó fuera del plazo previsto por las normas pertinentes, no afectando, sin embargo, dicha irregularidad el concurso mismo.
- 4) La Corporación Municipal se encontraba facultada para fijar, en relación con la integración de la comisión calificadora, el sistema de sorteo y publicidad del mismo, que hubiere estimado más conveniente.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.170. FERROCARRILES DEL ESTADO. INCOMPATIBILIDAD.**

**4.183/169, 22.07.96.**

**La indemnización compensatoria establecida por la Ley Nº 19.170 para el personal de la Empresa ... en las condiciones que en su texto se precisa, es incompatible con el ejercicio remunerado del cargo de Alcalde.**

La Empresa ... consulta sobre la incompatibilidad que existiría entre la indemnización compensatoria establecida por los artículos primeros y segundo transitorio de la Ley Nº 19.170 y las remuneraciones de Alcalde.

Sobre la materia, cabe hacer presente que el artículo primero transitorio del citado cuerpo legal, en lo que interesa, dispone:

*"Facúltase a la Empresa ... para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encontraban prestando servicios en ella, y siempre que sean desahuciados por necesidades de la Empresa, dentro del plazo de tres años contado desde la publicación de esta ley".*

Por otra parte, el inciso primero del artículo segundo transitorio de la misma ley, establece:

*"Los beneficios establecidos en el artículo anterior serán incompatibles con cualquier ingreso proveniente de contrato de trabajo o prestación de servicios que el beneficiario celebre con la Empresa o con aquellas sociedades en que ésta tenga participación o con el Estado o con sociedades en que éste participe o con los concesionarios".*

Estas disposiciones legales, entonces, autorizan a la Empresa ... para otorgar una indemnización a sus trabajadores que se encontrasen en funciones al 31 de mayo de 1991, en el evento que sean desahuciados por necesidades de la empresa dentro de tres años desde la publicación de la Ley N° 19.170. Asimismo, se añade una amplia incompatibilidad "con cualquier ingreso proveniente" de la misma Empresa ..., sociedades vinculadas a ésta, Estado en general y sociedades en que éste participe e –incluso– concesionarios.

Se infiere, por lo tanto, que la finalidad de esta disposición se orienta a limitar los recursos fiscales destinados a compensar la eventual pérdida de trabajo de los trabajadores de la referida empresa del Estado, y que, si por otra vía –cualquiera ella sea– alguno de los dependientes desahuciados percibe directa o indirectamente ingresos provenientes del Estado, se extingue el derecho a percibir la mencionada indemnización compensatoria en vista de esta incompatibilidad.

En otro orden de consideraciones, sabido es que las Municipalidades forman parte integrante de la Administración del Estado, y que, los Alcaldes, ejercen las Jefaturas Superiores de estas entidades, naturalmente financiadas con recursos fiscales incluidas las remuneraciones de su máxima autoridad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que la indemnización compensatoria establecida por la Ley N° 19.170 para el personal de la Empresa ... en las condiciones que en su texto se precisa, es incompatible con el ejercicio remunerado del cargo del Alcalde.

**NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION DEL PROYECTO. OPORTUNIDAD.**

**4.184/170, 22.07.96.**

**El Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., cuyos afiliados se encuentran afectos a un convenio colectivo vigente hasta el 30.11.96, puede presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a dicha fecha, sin perjuicio de la excepción prevista en el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 322 y 328.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.618/109, de 04.07.90; 367/16, de 16.01.92 y 6.564/312, de 12.11.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la oportunidad en que el Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., puede presentar un proyecto de contrato colectivo, teniendo presente que en la empresa existe un convenio colectivo vigente hasta el 30.11.96, al cual se encuentran afectos los trabajadores afiliados a dicha organización sindical.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 328, del Código del Trabajo, en su inciso 2º, prescribe:

*"El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia".*

Del tenor del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que con anterioridad a la fecha de vencimiento de un contrato colectivo, los trabajadores afectos a él se encuentran inhabilitados para participar en otros procesos de negociación colectiva, salvo que exista acuerdo con el empleador, caso en el cual por excepción, la ley permite celebrar un nuevo contrato colectivo a aquellos dependientes regidos por uno que aún se encuentra vigente.

De la misma norma se infiere, además, que el propio legislador se ha encargado de precisar, mediante una presunción, que existe tal acuerdo cuando el empleador no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en dicho proyecto se haya mencionado en forma expresa la circunstancia de que éste se encuentra actualmente afecto a un instrumento colectivo.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que los trabajadores regidos por un contrato vigente, no pueden, antes de su vencimiento, negociar la suscripción de instrumento colectivo de igual naturaleza, salvo la excepción prevista en el inciso 2º del artículo 328, precedentemente analizada.

Aclarado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 322 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, por su parte, previene:

*"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".*

Del precepto legal transcrito se desprende que en el caso de aquellas empresas con contrato colectivo vigente los trabajadores deben presentar el proyecto de contrato colectivo en la oportunidad y con la antelación prevista en el inciso 1º de dicho artículo, esto es, no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo.

Cabe hacer presente que, todo lo expresado en párrafos precedentes respecto a los efectos de la existencia de un contrato colectivo y a la oportunidad para presentar un proyecto de contrato, es plenamente aplicable en el evento de que los trabajadores estén regidos por un convenio colectivo, como sucede en la especie, toda vez que en conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 314 del Código del Trabajo, ambos tipos de instrumento colectivo producen los mismos efectos, afirmación ésta que se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 4.618/109, de 04.07.90, 367/16, de 16.01.92 y 6.564/312, de 12.11.92.

Con el mérito de lo expresado anteriormente es posible concluir que los socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., que se encuentran afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 23.10.94, cuya vigencia se extiende desde el 1º.12.94 hasta el 30.11.96, no podrán participar en otras negociaciones en fechas anteriores a la del vencimiento del referido convenio colectivo, salvo acuerdo con el empleador en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo.

Si no existiere tal acuerdo, los referidos trabajadores pueden presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores de la fecha de vencimiento del aludido convenio colectivo.

De consiguiente, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., constituido con fecha 16 de mayo de 1995, puede iniciar proyecto de negociación colectiva con el objeto de suscribir un contrato colectivo, presentando un proyecto de contrato colectivo con la antelación prevista en el inciso 1º del artículo 322, esto es, no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores al 30.11.96, fecha de expiración del convenio colectivo vigente en la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Uds. que el Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., cuyos afiliados se encuentran afectos a un convenio colectivo vigente hasta el 30.11.96, puede presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a dicha fecha, sin perjuicio de la excepción prevista en el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DESTINACION. REQUISITOS.**

**4.185/171, 22.07.96.**

- 1) La destinación de un docente en los términos del artículo 38 del Estatuto Docente no puede significar para dicho profesional un menoscabo económico.**
- 2) Las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a convocar a concurso público con el objeto de llenar los cargos directivos vacantes, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 3) Resulta necesario especificar en el contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, entre otras materias, la función específica asignada, el establecimiento en que tales funciones deben llevarse a efecto y, la calidad con que ingresan a la dotación docente.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículos 28, 28 bis, 38, y 51. Código del Trabajo, artículos 3º inciso 3º, 10 Nº 3, 12 inciso 3º. Código Civil, artículo 20.

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 2.962/141, de 17.05.94 y 6.048/277, de 17.10.94.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la destinación de un docente en los términos del artículo 38 del Estatuto Docente puede importar para dicho profesional un menoscabo económico.
- 2) Si las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a convocar a concurso público con objeto de llenar los cargos directivos vacantes.
- 3) Si resulta necesario especificar en el contrato de trabajo de los docentes, el lugar o establecimiento en que los mismos deben cumplir sus funciones, la calidad con que ingresan a la dotación y, la función específica asignada, como por ejemplo si el cargo es directivo, señalar si las funciones son de director, subdirector o inspector general.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 38 de la Ley Nº 19.070, modificado por el artículo 1º Nº 23 de la Ley Nº 19.410, en su inciso 1º, prevé:

*"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique*

*menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación".*

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III del Estatuto Docente, referida a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o bien como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, efectuada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

Se infiere, asimismo, que tal medida de destinación en ningún caso puede significar menoscabo en la situación laboral y profesional del docente, pudiendo reclamar el profesional que se vea afectado con dicha medida conforme al procedimiento establecido en el inciso 3º del artículo 12 del Código del Trabajo, norma legal que dispone:

*"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".*

De acuerdo con la referida disposición legal, interpretada en armonía con el artículo 38 del Estatuto Docente, el docente dispone de un plazo de 30 días hábiles a contar de la destinación, para reclamar ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie al respecto, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Ahora bien, en lo que dice relación con el concepto de "menoscabo laboral y profesional", cabe señalar que debe entenderse por tal todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.

De esta suerte, si un docente es destinado a un lugar en que el porcentaje de asignación de zona es inferior al del lugar donde se desempeñaba con anterioridad a la medida o bien, existe por ejemplo una mayor distancia entre su domicilio y el nuevo establecimiento educacional teniendo que necesitar de movilización colectiva diaria, en circunstancias que antes no lo requería, ambos casos, implican a juicio de este Servicio una merma o disminución de sus ingresos, lo que constituye un evidente menoscabo económico, pudiendo el docente afectado reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme al procedimiento señalado en párrafos que anteceden.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta formulada, se hace necesario tener presente previamente, a objeto de dar respuesta a la misma que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, las Corporaciones Municipales, se rigen por las normas del Estatuto Docente y suplementariamente por las del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Ahora bien, considerando que el Estatuto Docente no regula el concepto de Empresa ni las facultades que le competen al empleador en su calidad de tal, cabe señalar que en estas materias resultan aplicables las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, necesario es recurrir al artículo 3º del Código del Trabajo que en su inciso 3º, dispone:

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

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

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

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una "dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

Dentro de este contexto, es preciso convenir que es atribución privativa del empleador determinar las necesidades de personal y la oportunidad en que contratará trabajadores como, asimismo, la forma que revestirá dicha contratación.

En nada obsta la conclusión anterior la circunstancia de que el artículo 28 de la Ley N° 19.070 disponga que *"las convocatorias se efectuarán dos veces al año"*, puesto que no resulta posible estimar que dicha norma tiene el carácter de imperativa, atendido que la convocatoria implicará siempre una apreciación previa de la Corporación de su necesidad de contratar docentes y un estudio, también previo, acerca de la forma en que podrá realizar la contratación.

Lo expuesto debe entenderse sin perjuicio del cumplimiento por parte de las Corporaciones Municipales de las normas relativas a la contratación de los profesionales de la educación, teniéndose presente al respecto la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2.902/141, de 17.05.94, cuya copia se adjunta, conforme al cual *"No resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación ingrese a la dotación de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal para ejecutar una labor docente propiamente tal, de carácter permanente, en calidad de contratado, a través de la suscripción del correspondiente contrato de plazo fijo"*.

- 3) Finalmente y, en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 28 bis del Estatuto Docente, prevé:

*"Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:*

- *Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;*
- *Nombre y RUT. del profesional de la educación;*
- *Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;*
- *Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;*
- *Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;*
- *Jornada de trabajo;*
- *Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y*
- *Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos"*.

Por su parte, al numerando 3° del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de este último cuerpo legal, señala:

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

*"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse"*.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, deben contener entre sus estipulaciones mínimas aquellas relativas a la determinación del lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios, el tipo de función de acuerdo al Título II del Estatuto Docente, señalándose la naturaleza de tales funciones y; calidad de la designación, vale decir, señalar si el docente ingresa a la dotación en calidad de titular o bien de contratado.

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de las funciones de conformidad al Título II del Estatuto Docente y del lugar en que hayan de prestarse tales servicios debe ser entendida, a juicio de la suscrita, en orden a establecer o consignar, en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el docente, y del lugar en que haya de prestarse el mismo.

En otros términos, ésto significa conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicios que el profesional de la educación se obliga a efectuar a la respectiva Corporación Municipal y del lugar en que ellos se van a desarrollar.

Por otra parte, es necesario tener presente que la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo ambas circunstancias, fue la de dar seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el docente conoce con certeza la labor específica que debe efectuar y el lugar en que debe realizar tal función y la empleadora los servicios y el lugar en que puede requerírsele, propósito éste que sólo podrá cumplirse si la determinación de los mismos se hace en los términos señalados precedentemente.

De consiguiente, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que los contratos de trabajo de los docentes de que se trata deben especificar el establecimiento en que el docente debe prestar los servicios, como también, la función específica asignada, así por ejemplo, si el cargo es de directivo, deberá precisarse si la labor es de director, subdirector o inspector general.

A su vez y, considerando que por expresa disposición del legislador, debe también señalarse en el contrato de trabajo la calidad de la designación, preciso es sostener que deberá indicarse en una de sus cláusulas si el docente ha ingresado a la dotación docente en calidad de titular o bien de contratado.

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

- 1) La destinación de un docente en los términos del artículo 38 del Estatuto Docente no puede significar para dicho profesional un menoscabo económico.
- 2) Las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a convocar a concurso público con el objeto de llenar los cargos directivos vacantes, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Resulta necesario especificar en el contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, entre otras materias, la función específica asignada, el establecimiento en que tales funciones deben llevarse a efecto y, la calidad con que ingresan a la dotación docente.

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

**4.224/172, 24.07.96.**

- 1) Los trabajadores de la Empresa Compañía Siderúrgica ..., debieron percibir las asignaciones de matrimonio y nacimiento y la cuota mortuoria convenidas en el contrato colectivo de fecha 31.10.93, celebrado entre dicha empresa y el Sindicato N° 1 de la misma, conforme al valor que dichos beneficios tenían a la fecha del matrimonio, nacimiento o fallecimiento, respectivamente.**
- 2) Los dependientes de la referida empresa que prestaron servicios durante la huelga que se llevó a efecto en el mes de noviembre de 1995, por haber conformado el equipo de emergencia de acuerdo a lo previsto en el artículo 380 del Código del Trabajo, no les asistió el derecho a percibir el bono de \$30.000 que la Empresa pagó a los demás trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1560 y 1564.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.158/284, de 21.10.94; 647/27, de 27.01.94 y 5.421/247, de 25.08.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Si las asignaciones de matrimonio y nacimiento y el beneficio de cuota mortuoria que se encontraban convenidos en el contrato colectivo de fecha 31.10.93, suscrito entre la Empresa Compañía Siderúrgica ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, cuyo pago fue requerido por los trabajadores durante la vigencia del nuevo contrato colectivo celebrado el 27.11.95, deben ser pagados conforme a los valores fijados en el último instrumento colectivo o bien, de acuerdo a los montos que éstos tenían a la fecha el hecho que lo origina.
- 2) Si los trabajadores de la referida empresa que tuvieron que prestar servicios durante el período de huelga, por haber conformado el equipo de emergencia de acuerdo a lo previsto en el artículo 380 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el bono de \$30.000 que se otorgó a los demás trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva que culminó con la suscripción del contrato colectivo de 27.11.95.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Por lo que concierne a la primera consulta planteada, cabe tener presente que el contrato colectivo suscrito con fecha 31.10.93, entre la Empresa Compañía Siderúrgica ... y el Sindicato N° 1 de la misma, en las cláusulas vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera, disponía:

*"Cláusula Vigésima Primera: Asignación de matrimonio:*

*"Los trabajadores de la Empresa que contraigan matrimonio tendrán derecho a una Asignación Especial por esta causa.*

*"Para recibir esta Asignación, el trabajador deberá acreditar el hecho del matrimonio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su celebración y su pago se efectuará en la liquidación de sueldo más próxima.*

*"Esta Asignación, cuyo valor al 1º de noviembre de 1993, será de \$59.059, se reajustará conforme a lo establecido en los números 3), 4) y 5) de la letra B de la Cláusula Primera.*

*"Si los contrayentes fueren trabajadores de la Empresa, ambos tendrán derecho a esta Asignación.*

*"Cláusula Vigésima Segunda: Asignación de nacimiento:*

*"Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a una Asignación con motivo del nacimiento de sus hijos.*

*"Dicha Asignación se pagará en la liquidación de sueldo más próxima a la fecha de presentación del certificado de nacimiento, la que deberá efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha del nacimiento.*

*"Si los padres son trabajadores de la Empresa, esta Asignación se pagará a ambos.*

*"Esta Asignación, cuyo valor al 1º de noviembre de 1993 será de \$39.483, se reajustará conforme a lo establecido en los números 3), 4) y 5) de la letra B de la Cláusula Primera.*

*"Cláusula Vigésima Tercera: Cuota mortuoria:*

*"La Empresa pagará una cuota Mortuoria en los siguientes casos y cuyo monto, al 1º de noviembre de 1993, será el que en cada caso se indica:*

*"A.- Asignación Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres u otros causantes de asignación familiar: \$118.089, por cada uno.*

*"B.- Fallecimiento de padres o hijos no causantes de asignación familiar \$89.090, por cada uno.*

*"C.- Fallecimiento del trabajador: \$118.089, que se pagarán a la persona que acredite haberse hecho cargo de los gastos de funeral y sepultación.*

*"Esta Cuota se pagará, en su monto correspondiente, a cada trabajador de la empresa que tenga con el fallecido los vínculos familiares antes indicados.*

*"Para impetrar este beneficio, en todos los casos señalados, deberá presentarse el respectivo certificado de defunción a más tardar dentro de los dos meses siguientes a la fecha del fallecimiento.*

*"Los valores indicados precedentemente se reajustarán conforme a lo dispuesto en los números 3), 4) y 5) de la letra B de la Cláusula Primera".*

De las normas convencionales transcritas se infiere que los trabajadores que contraigan matrimonio, tienen derecho a una asignación por dicha causa cuyo valor al 1º de noviembre

de 1993 asciende a la suma de \$59.059, debiendo, para tales efectos, acreditar el hecho del matrimonio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su celebración.

De las mismas estipulaciones se colige, que los dependientes de la Empresa les asiste el derecho a percibir una asignación con motivo del nacimiento de sus hijos por un monto equivalente a \$39.483, asignación que es pagada en la liquidación de remuneraciones más próxima a la fecha de presentación del certificado de nacimiento, presentación que en todo caso debe efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha de nacimiento.

Por último, de las cláusulas en análisis se desprende, que la Empresa se obliga a pagar a los dependientes una cuota mortuoria en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres u otros causantes de asignación familiar, cuyos montos aparecen determinados en la cláusula vigésima tercera, estableciéndose que para impetrar este beneficio deberá presentarse el respectivo certificado de defunción a más tardar dentro de los dos meses siguientes a la fecha del fallecimiento.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de tales estipulaciones para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

*"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".*

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstas, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie cual ha sido la intención de las partes al pactar las estipulaciones que nos ocupa, en cuanto a si las asignaciones de nacimiento y matrimonio y la cuota mortuoria deben pagarse de acuerdo al valor que tienen al momento del hecho que las origina, o bien, al valor que tales beneficios tienen fijados a la fecha en que los trabajadores exigen su pago, cabe recurrir a otros elementos de interpretación de los contratos y, específicamente, a la norma que al efecto se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

*"Por la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".*

Conforme al precepto legal 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 las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo que en ella se contenía.

En la especie, de los antecedentes reunidos en torno al caso que nos ocupa y, en especial, del informe de fiscalización de 27.06.96, evacuado por el Sr. U.P.A. fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de ..., se ha podido establecer que los trabajadores en referencia durante la vigencia del contrato colectivo suscrito con fecha 31.10.93 y que se extendió desde 1º.11.93 hasta el 31.10.95, percibieron las asignaciones de nacimiento y matrimonio y la cuota mortuoria conforme al valor que tales beneficios tenían al momento del acontecimiento que hace procedente su exigibilidad, esto es, a la fecha de nacimiento, matrimonio y fallecimiento, según corresponda.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente han entendido y ejecutado las estipulaciones que establecen las asignaciones de matrimonio y nacimiento y la cuota mortuoria en el sentido de que dichos beneficios debían ser pagados de acuerdo al monto que los mismos tenían a la época del hecho que hace procedente su pago, circunstancia que a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en párrafos anteriores, autoriza para sostener que ese es el verdadero sentido y alcance de las estipulaciones que se contienen en las cláusulas vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera del contrato colectivo de fecha 31.10.93.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que los trabajadores de la Compañía Siderúrgica... en conformidad al contrato colectivo de fecha 31.10.93, no tuvieron derecho a percibir las asignaciones de matrimonio y nacimiento y la cuota mortuoria según el valor fijado en el instrumento colectivo celebrado el 27.11.95, esto es, en la oportunidad en que éstos requirieron el pago de tales beneficios, sino que, tal como se expresara en párrafos precedentes, tales beneficios debieron ser otorgados conforme al monto que éstos tenían a la fecha del acontecimiento que los origina.

- 2) Por lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe manifestar que según se desprende del informe de fiscalización de 14.03.96, evacuado por el Sr. U.P.A. funcionario dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo, ..., la Empresa pagó a los trabajadores que estuvieron en huelga durante el proceso de negociación colectiva que terminó con la suscripción del contrato colectivo de 27.11.95, un bono de \$30.000 que tuvo por objeto resarcir a dichos dependientes la falta de remuneración correspondiente al mes de noviembre de 1995 a causa de la huelga que llevaron a efecto durante dicho período.

Asimismo, del referido informe de fiscalización aparece que la Empresa a través del memorándum de 29.11.91, estableció que dicho bono no correspondía pagarlo a aquellos trabajadores que integraron los equipos de emergencia en el período comprendido entre el 31 de octubre y 26 de noviembre de 1995.

Al tenor de lo expuesto y teniendo presente la finalidad que se tuvo en vista al otorgar el bono de \$30.000 en referencia, posible es concluir que los trabajadores de la Empresa Compañía Siderúrgica ..., que prestaron servicios durante la huelga que se llevó a efecto en el mes de noviembre de 1995, por haber conformado el equipo de emergencia a que se refiere el artículo 380 del Código del Trabajo, no les asistió el derecho a percibir el bono de \$30.000 que la Empresa pagó a los demás trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva.

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

- 1) Los trabajadores de la Empresa Compañía Siderúrgica ..., debieron percibir las asignaciones de matrimonio y nacimiento y la cuota mortuoria convenidas en el contrato colectivo de fecha 31.10.93, celebrado entre dicha empresa y el Sindicato N° 1 de la misma, conforme al valor que dichos beneficios tenían a la fecha del matrimonio, nacimiento o fallecimiento, respectivamente.
- 2) Los dependientes de la referida empresa que prestaron servicios durante la huelga que se llevó a efecto en el mes de noviembre de 1995, por haber conformado el equipo de emergencia de acuerdo a lo previsto en el artículo 380 del Código del Trabajo, no les asistió el derecho a percibir el bono de \$30.000 que la Empresa pagó a los demás trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva.

**LICENCIA MEDICA. COMISIONES INDIRECTAS.**

**4.225/173, 24.07.96.**

**Al vendedor comisionista no le asiste derecho al pago de comisión por las ventas que ha efectuado directamente el empleador a los clientes de su cartera, durante el período en que ha estado en goce de licencia médica, a menos que así se hubiere convenido en el correspondiente contrato de trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 18.018, artículos 2° letra c). D.S. N° 811, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 11 inciso 2°.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 4.158, de 27.11.81.

Un vendedor comisionista consulta acerca de si le corresponde cobrar comisiones por las ventas que ha efectuado el empleador a los clientes de su cartera durante el período en que ha estado acogido a licencia médica.

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

El artículo 11 inciso 2°, del Decreto Supremo N° 811, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 14.12.67, que fijó el texto refundido de la Ley N° 9.588, que creó el Registro Nacional de Viajantes, disponía:

*"El viajante tendrá derecho a la comisión convenida, tanto en las ventas que realice el comerciante o industrial con su colaboración directa como en las que efectúe sin ella, pero que se refieren a clientes de la zona o región que se les hubiere asignado y a quienes hubiere vendido en el transcurso de los doce meses anteriores a la fecha de la venta hecha directamente por dicho comerciante o industrial".*

De la disposición antes citada se desprende que el vendedor viajante tenía derecho a comisión por las denominadas ventas indirectas, esto es, aquellas realizadas por el empleador sin su colabora-

ción, siempre que se refirieran a clientes de la zona o región que se le hubiere asignado y a quienes les hubiere hecho ventas en los doce meses anteriores a la venta del comerciante o industrial.

De este modo, en la especie, si el empleador hubiere efectuado ventas a clientes de la cartera asignada al vendedor comisionista, mientras éste se encontró acogido a licencia médica, habiendo este último efectuado ventas dentro de los doce meses anteriores a tales ventas del empleador, le habría asistido el derecho al pago de comisión en aplicación de la disposición en comento.

Sin embargo, cabe precisar, que la Ley N° 9.588, cuyo texto refundido estaba contenido en el D.S. N° 811 en estudio, fue derogada por el artículo 2º letra c) de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, de suerte que, a partir de esta fecha, los trabajadores vendedores viajantes a comisión han quedado afectos, única y exclusivamente, a la legislación laboral común, en cuyas disposiciones no se contempla norma alguna que se refiera a la materia en análisis, que confiera derecho a comisión por las ventas indirectas, a menos que, como lo ha sostenido la doctrina de la Dirección del Trabajo, tales comisiones hayan sido convenidas en el respectivo contrato de trabajo, cuyo no es el caso al tenor de los antecedentes acompañados.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que al vendedor comisionista no le asiste derecho al pago de comisión por las ventas que ha efectuado directamente el empleador a los clientes de su cartera, durante el período en que ha estado en goce de licencia médica, a menos que así se hubiere convenido en el correspondiente contrato de trabajo.

**NAVES PESQUERAS. CALIFICACION.**

**4.294/174, 29.07.96.**

**A la empresa pesquera ... le es aplicable la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.712/145, de 07.07.92; 4.623/110, de 05.07.90 y 1.116/31, de 04.02.94, en la medida que sus embarcaciones tengan la calidad de "barcos pesqueros", al tenor del artículo 2º del Decreto N° 214, de 1965.**

**Fuentes:** D.L. N° 2.222, de 1978, Ley de Navegación, artículo 4º. Decreto N° 214, de 1965, artículo 2º.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a si a la empresa Pesquera ... le son aplicables los Dictámenes N°s. 3.712/145, de 07.07.92; 4.623/110, de 05.07.90, complementado por el 1.116/31, de 04.02.91, relativos al financiamiento por parte de los tripulantes de barcos pesqueros de vituallas y otros para el viaje y a la remuneración que deben percibir tales trabajadores durante los días de inactividad laboral por veda, fallas de la nave o entrada a varadero para reparación o mantención periódica.

Lo anterior por cuanto, en opinión de la recurrente, tales pronunciamientos serían aplicables a embarcaciones mayores y en su caso se trataría de "embarcaciones artesanales".

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

El artículo 4º de la Ley de Navegación –D.L. Nº 2.222, de 1978– al clasificar las naves, expresa:

*"Las naves se clasifican en mercantes y especiales y, según su porte, en naves, mayores y menores.*

*"Son naves mercantes las que sirven al transporte, sea nacional e internacional.*

*"Son naves especiales las que se emplean en servicios, faenas o finalidades específicas, con características propias para las funciones a que están destinadas tales como remolcadores, pesqueros, dragas, barcos científicos o de recreo, etcétera.*

*"Son naves mayores aquellas de más de cincuenta toneladas de registro grueso, y naves menores, las de cincuenta o menos toneladas de registro grueso".*

Por su parte el Decreto Nº 214, de 1965, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social reglamentario del trabajo a bordo de los barcos pesqueros, en su artículo 2º señala:

*"Para los efectos del presente Reglamento se entiende por "barco pesquero" aquella nave especial o embarcación de más de veinticinco toneladas de registro grueso que, autorizada legalmente, se dedique a la extracción o pesca de elementos biológicos que tienen en el mar su medio normal de vida. Se comprenden igualmente dentro de esta denominación, las embarcaciones de más de veinticinco toneladas de registro grueso que aunque no se dediquen a las labores antes indicadas, tengan por finalidad esencial la transformación, elaboración, conservación e industrialización o transporte exclusivo de los elementos biológicos antes señalado.*

*"Además, se considerarán "barcos pesqueros" las naves o embarcaciones menores de 25 toneladas de registro grueso, que se dediquen a cualquiera de las faenas anteriores, previa calificación de la Dirección del Litoral y de Marina Mercante".*

Del análisis armónico de las normas legales precedentemente transcritas se desprende, en primer término, que las "pesqueras" son naves especiales, esto es, embarcaciones que se emplean en servicios, faenas o finalidades específicas, con características propias para las funciones a que están destinados y, conforme las condiciones que la propia norma contempla, se consideran "barcos pesqueros":

- a) Las embarcaciones de más 25 toneladas de registro grueso que, autorizadas legalmente, se dediquen a la extracción o pesca de elementos biológicos que tienen en el mar su medio normal de vida.
- b) Las embarcaciones de más de 25 toneladas de registro grueso que sin dedicarse a las labores indicadas en la letra a) precedente, tengan por finalidad esencial la transformación, elaboración, conservación, e industrialización o transporte exclusivo de los ya señalados recursos hidrobiológicos, y
- c) Las embarcaciones menores de 25 toneladas de registro grueso que se dediquen a cualquiera de las faenas anteriores, previa calificación de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.

Precisado lo anterior, resulta indudable que el tonelaje de la nave no es un elemento esencial para calificarla como barco pesquero, como lo sostiene la recurrente, debiendo atenderse, por el

contrario, a la finalidad esencial o específica para la cual se emplean, dotadas de características propias para ello, esto es, para la extracción o pesca, transformación, elaboración, conservación, industrialización o transporte exclusivo de recursos biológicos que tienen en el mar su medio normal de vida.

Por otra parte, cabe hacer presente en este punto que la legislación vigente, aplicable en la especie, sólo contempla las distinciones o clasificaciones de naves indicadas en párrafos anteriores, entre las que no se encuentran aquellas que la empresa ... denomina embarcaciones "artesanales".

Ahora bien, resolviendo derechamente la materia en consulta, cúpleme con informar a Ud. que los dictámenes en cuestión son aplicables a aquellos trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, entendiendo por tales aquellas embarcaciones especiales que cumplen las condiciones, autorizaciones y finalidades analizadas y comentadas en párrafos que anteceden.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que a la empresa pesquera ... le son aplicables los dictámenes de esta Dirección N<sup>os</sup>. 3.712/145, de 07.07.92; 4.623/110, de 05.07.90 complementado por el 1.116/31, de 04.02.94, en la medida que sus embarcaciones se ajusten al concepto de barco "pesquero" aludido en el cuerpo del presente informe.

**INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. REMUNERACION. TOPE. PROCEDENCIA.**

**4.295/175, 29.07.96.**

**No existe inconveniente jurídico para convenir una indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio del empleador, cuya remuneración mensual que sirve de base para calcularla, no se encuentre afecta al tope de 90 unidades de fomento previsto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.

**Concordancias:** Dictámenes N<sup>os</sup>. 5.458/253, de 21.09.92 y 4.953/236, de 24.08.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a establecer si resulta procedente convenir una indemnización por años de servicio cuya remuneración mensual que sirve de base para calcularla, no se encuentre sujeta al tope de 90 unidades de fomento establecido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 172 del Código del Trabajo en sus incisos 1<sup>o</sup> y final, prescribe:

*"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170, 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 evaluadas*

*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.*

*"Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo, debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente avaluada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

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

Por último, del precepto en análisis se desprende que el legislador limitó la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva de aviso previo a 90 unidades de fomento de último día del mes anterior al pago, de suerte tal, que para determinar el monto de dichas indemnizaciones no procede considerar una remuneración mensual superior a dicho tope.

Como es dable apreciar, el ordenamiento jurídico vigente a través del artículo 172 en estudio ha establecido la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir de aquella prevista en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo y de la indemnización sustitutiva del aviso previo consignada en el inciso 2º del artículo 161 de dicho Código y en el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal circunstancia ésta que, a su vez, permite afirmar que el tope de 90 unidades de fomento en referencia rige exclusivamente respecto de tales indemnizaciones, no siendo éste aplicable, en consecuencia, respecto de indemnizaciones convencionales aún en el evento que las mismas se refieran a las causales de terminación del contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio del empleador, o a las sustitutivas del aviso previo por las causales señaladas.

De ello se sigue, que las partes de la relación laboral pueden convenir una indemnización por años de servicios cuyo pago se haga exigible cuando la terminación del contrato se funde en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio, cuya base de cálculo no esté afecta al límite de 90 unidades de fomento previsto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que no existe inconveniente jurídico para convenir una indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio del empleador, cuya remuneración mensual que sirve de base para calcularla no se encuentre afecta al tope de 90 unidades de fomento establecido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

**FERIADO. REMUNERACION. BENEFICIOS QUE SE INCLUYEN.**

**4.298/176, 29.07.96.**

**La remuneración íntegra del feriado del personal de ... que se desempeña como docente jornada variable y docente planta está constituida por el sueldo percibido por éste al momento de hacer uso del referido beneficio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 42 letra a), y 71.

**Concordancias:** Dictamen N° 6.233/126, de 23.08.88.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la remuneración del feriado del personal de ... que se desempeña como docente jornada variable y docente planta.

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

El Código del Trabajo, en su artículo 71, establece:

*"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".*

*"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.*

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra".*

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional, al cual se encuentren afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija: caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituido por el sueldo,
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables: los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta: esto es, que además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Precisado lo anterior y a objeto de absolver adecuadamente la consulta planteada, debe analizarse separadamente el sistema remuneracional al cual se encuentra afecto el personal docente jornada variable y el personal docente planta a que se refiere el presente oficio.

En el primer caso, es decir, personal docente "jornada variable", cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista aparece que si bien es cierto el mismo se encuentra afecto a una jornada de trabajo diferente en cada semestre, no lo es menos que el monto de su remuneración mensual se mantiene inalterable en cada semestre, dependiendo de la carga horaria convenida para cada uno de ellos, no existiendo por tanto una variación mes a mes.

De lo expuesto se sigue que el personal de que se trata percibe mensualmente, esto es, en forma periódica y regular un beneficio en dinero, de carácter fijo, calculado de acuerdo al número de horas de docencia convenidas para cada semestre, de suerte tal que resulta del todo evidente calificar el mismo como sueldo, al tenor de lo prevenido en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo que, al efecto, dispone:

*"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

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

Conforme con lo señalado, posible es afirmar que los trabajadores se encuentran afectados a un sistema remuneracional fijo lo que determina que su remuneración íntegra esté constituida por el sueldo que perciben efectivamente por la jornada pactada, al momento de hacer uso del beneficio del feriado.

En la segunda situación, esto es, personal docente planta, es del caso puntualizar que acorde con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección dicho personal percibe un sueldo y un ítem "docencia".

Ahora bien, de los mismos antecedentes se desprende que el ítem "docencia" corresponde a la remuneración mensual de la extensión horaria convenida por los contratantes y, constituye un estipendio en dinero, de carácter fijo, determinado en base al número de horas que comprende dicha extensión, por lo que cabe estimar que responde jurídicamente al concepto de sueldo, acorde con lo prevenido en la disposición legal precedentemente transcrita.

En mérito de lo señalado en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que el personal de que se trata se encuentra afecto a un sistema remuneracional fijo, al igual que los docentes jornada variable, de suerte tal que su remuneración íntegra está constituida por el sueldo.

De ello se sigue que la remuneración íntegra del personal docente planta comprende, además, del sueldo propiamente tal el ítem "docencia" que corresponda a la remuneración de la extensión horaria que, efectivamente, cumpla al momento de hacer uso del beneficio del feriado legal.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que la remuneración íntegra del feriado del personal de ... que se desempeña como docente jornada variable y docente planta está constituida por el sueldo percibido por éste al momento de hacer uso del referido beneficio.

**GRATIFICACION LEGAL. DERECHO. TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA.**

**4.299/177, 29.07.96.**

**La empresa Agrícola ... se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 47, 44 incisos 4º y 5º, y 52.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.243/130, de 05.06.96; 6.120/141, de 24.08.90; 4.693, de 1º.10.84 y 7.336/147, de 21.09.89.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa ... Agrícola... en la cual se desempeñó como trabajadora temporera, se encontró obligada a pagarle el beneficio de gratificación legal y, en caso afirmativo, plazo que tendría para reclamar tal estipendio.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

*"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".*

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;

- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, es dable apreciar que concurren los requisitos señalados en las letras a) y b) precedentes.

Por lo que concierne a la condición a que se refiere la letra c), vale decir, la obligación de llevar libros de contabilidad, cabe señalar que se solicitó un pronunciamiento al Servicio de Impuestos Internos acerca de las normas que en este aspecto rigen la actividad agrícola, Organismo que tuvo a bien evacuarlo mediante Ordinario N° 612, de 23.02.96, que en su parte pertinente expresa:

*"1.- Las normas que fijan la forma en que deben tributar los contribuyentes que posean o exploten bienes raíces agrícolas, se encuentran establecidas en el artículo 20 N° 1 letras a), b) y c) de la Ley de la Renta.*

*"De acuerdo con tales disposiciones, dichos contribuyentes por regla general deben aplicar los impuestos de esta ley, sobre la renta efectiva de dichos bienes.*

*"Para tales efectos a través del Decreto Supremo de Hacienda N° 1.139, publicado en el Diario Oficial de 05 de enero de 1991, se dictó el Reglamento de Contabilidad Agrícola, a cuyas disposiciones se encuentran sujetos todos los contribuyentes que están obligados a declarar sus rentas efectivas de acuerdo a lo dispuesto en las letras a) y b) del N° 1 del artículo 20 de la Ley de la Renta.*

*"El artículo 5° de este Reglamento, establece expresamente, que los contribuyentes recién señalados están obligados a llevar contabilidad completa por las actividades agrícolas que desarrollen.*

*"2.- Tal como ya se indicó, todos los contribuyentes, cualquiera sea su naturaleza, que posean o exploten bienes raíces agrícolas deben por regla general tributar por esta actividad en base a la renta efectiva determinada según contabilidad completa.*

*"Sin embargo, aquellos contribuyentes que cumplan determinados requisitos o condiciones que al efecto se establecen en la letra b) del N° 1, del artículo 20 de la Ley de la Renta; y en el inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 18.985, de 1990, pueden tributar con los impuestos del referido texto legal, sobre la base de una renta presunta, determinada ésta por un porcentaje aplicado sobre el avalúo fiscal del bien raíz agrícola.*

*"Con todo, los contribuyentes que reúnan las referidas condiciones y requisitos para tributar conforme a un sistema de renta presunta, pueden no obstante, optar por tributar conforme al sistema de renta efectiva según contabilidad, en cuyo caso deben obligatoriamente seguir tributando conforme a dicho sistema".*

Ahora bien, en lo que respecta a la situación específica de la empresa a que se refiere la consulta planteada, cabe consignar que solicitada la información pertinente al Servicio de Impuestos Internos,

dicha Repartición, mediante Ordinario N° 1.722, de 18.06.96, señala que la Sociedad ... Agrícola ... tributa en la 1ª Categoría de la Ley de la Renta en base a renta efectiva, lo que, a la vez, autoriza para afirmar que se encuentra obligada a llevar libros de contabilidad.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, posible es concluir que, en la especie, la empresa de que se trata está obligada a gratificar anualmente a su personal, por concurrir a su respecto los requisitos que el artículo 47 del Código del Trabajo establece y que hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que la misma obtenga, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario determinar si la condición de trabajadora temporera de la recurrente tiene incidencia para los efectos del beneficio de que se trata.

Al respecto, cabe consignar que revisada la normativa especial relativa a los trabajadores agrícolas de temporada que se contienen en los artículos 93 y siguientes del Código del Trabajo, no existe disposición alguna que regule la materia, de suerte tal que es preciso recurrir a las normas generales que contempla nuestro ordenamiento jurídico, y, específicamente, a la que establece el artículo 52 del Código del Trabajo, el cual dispone:

*"Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados".*

Lo anterior significa que a los trabajadores que se desempeñan por un lapso de tiempo inferior a un año de duración, debe pagárseles la gratificación en proporción al tiempo laborado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente, en la especie, la norma prevista en los incisos 4º y 5º del artículo 44 del Código del Trabajo, que al efecto prescriben:

*"En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste deba pagarse por feriado y otros derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.*

*"Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días".*

De la norma legal precedentemente transcrita, fluye que en la remuneración que se convenga con un trabajador con quien se celebra un contrato de trabajo con una duración no superior a 30 días, debe entenderse incluido todo lo que deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido, como es el caso de la gratificación, según ya se ha expresado.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 7.338/117, de 21.09.89, este Servicio ha precisado que dicho precepto rige respecto de todos aquellos contratos cuya duración no exceda de 30 días, sea que se trate de uno de duración determinada, esto es, previamente fijada por las partes, o indeterminada, vale decir, cuando su extensión en el tiempo está dada por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada.

Por otra parte, del inciso 5º, del precepto citado se infiere que la regla contemplada en el inciso 4º, ya transcrito y comentado, no tiene aplicación en el caso de prórrogas del contrato que sumadas al período inicial de éste impliquen una duración total superior a 60 días.

Ahora bien, del análisis conjunto de los incisos 4º y 5º del artículo 44 en comento, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a las prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

Armonizando lo expuesto en acápites que anteceden, preciso es convenir que tratándose de dependientes que han suscrito un contrato de trabajo de duración superior a treinta días, o uno que siendo inferior a dicho límite haya sido prorrogado, alcanzado en tal caso una duración total superior a 60 días, el empleador estará obligado a pagarles la gratificación en forma proporcional al tiempo trabajado.

Analizada la situación consultada a la luz de los preceptos legales citados y jurisprudencia administrativa invocada, cabe afirmar que si los contratos suscritos con la empresa agrícola ... no se encuentran en la situación prevista en el inciso 4º del artículo 44, ya analizado, ésta habría estado obligada a pagarle gratificación en proporción al tiempo trabajado, siempre y cuando hubiera tenido excedentes líquidos en el ejercicio comercial correspondiente.

Ahora bien, en relación con el plazo que tendría para impetrar el pago del beneficio, si correspondiere, cabe manifestar que el Dictamen N° 475, de 28.02.83, cuya copia se adjunta, contiene la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo en materia de prescripción del derecho a gratificación, habiéndose concluido en él lo siguiente:

- "a) El derecho a exigir el pago de la gratificación que se devengó durante la vigencia del contrato de trabajo prescribirá, si dicho derecho se ejerce durante la relación laboral, en dos años, contados desde que el beneficio se ha hecho exigible.*
- "b) Si en cambio, el derecho al cobro de la gratificación nació antes, pero se ejerció después de la terminación de los servicios, prescribirá en seis meses, contado desde que dichos servicios concluyeron, pudiendo el actor, en este caso, demandar la gratificación devengada con anterioridad a la fecha de término de la relación laboral, sujetándose al límite establecido en el inciso 1º del artículo 163 del D.L. N° 2.200, o sea hasta dos años contados desde la fecha en que el beneficio se hizo exigible (actualmente inciso 1º del artículo 480 del Código del Trabajo).*
- "c) Si el derecho al cobro de la gratificación legal se devengó con posterioridad a la fecha en la cual se ha puesto término a la relación laboral, dicho derecho prescribirá en el plazo de seis meses, contados desde que se ha hecho exigible".*

Con todo, es necesario puntualizar que si el finiquito que suscribió al término de la relación laboral que la unió con la empresa en referencia cumple con las formalidades que establece la ley, cuales son: 1) Ser firmado por el trabajador o por el presidente de la organización sindical existente en la empresa respectiva o por el delegado de personal, o 2) Ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo respectivo o ante un Notario Público de la localidad, el oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el Secretario Municipal correspondiente, tal instrumento tendrá pleno valor liberatorio pudiendo ser invocado válidamente por el empleador ante un eventual reclamo por no pago del beneficio que nos ocupa, salvo que en él hubiere hecho reserva del derecho a impetrarlo.

Finalmente, es del caso hacer presente que de acuerdo a lo establecido en el inciso 3º del artículo 177 del Código del Trabajo las formalidades especiales aludidas precedentemente no resultan aplicables a los finiquitos de contratos de trabajo que no excedan de 30 días de duración, sin perjuicio de las excepciones que en el mismo precepto se establecen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que la empresa Agrícola ... se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS. AFILIACION.**

**4.300/178, 29.07.96.**

**La habilitación para integrar un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios proviene de la naturaleza cíclica o intermitente de la prestación de servicios, y no del carácter del contrato de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 216 letra d).

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de que un dependiente contratado indefinidamente integre un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

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

El artículo 216 letra d) del Código del Trabajo dispone:

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

*"d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios; es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes".*

De la norma legal transcrita precedentemente se infiere que las organizaciones de que se trata se constituyen y denominan conforme a los trabajadores que agrupan y que, en el caso de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, aquellos se caracterizan por realizar labores en períodos cíclicos o intermitentes.

Se colige, asimismo, que es la naturaleza de las labores que se prestan la que habilita para afiliarse a este tipo de organizaciones sindicales, y que no se atiende al carácter del contrato de trabajo vigente entre el respectivo dependiente y su empleador, por lo cual resulta irrelevante que se trate de un contrato de trabajo indefinido, a plazo fijo o por obra o faena.

De consiguiente, nada obsta a que trabajadores contratados indefinidamente, y cuyos servicios se prestan en períodos cíclicos o intermitentes, se afilien a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios y sean elegidos o permanezcan como directores del mismo.

En consecuencia, conforme a la norma legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la habilitación para integrar un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios proviene de la naturaleza cíclica o intermitente de la prestación de servicios, y no del carácter del contrato de trabajo.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. ASAMBLEA. FACULTADES.**

**4.301/179, 29.07.96.**

**La asamblea general de socios de una organización sindical no tiene facultades para exonerar a los directores sindicales de responsabilidad en el ejercicio de su gestión.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 258 y 259.

**Concordancias:** Dictamen Nº 6.375/369, de 17.11.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de que la asamblea general de socios de una organización sindical exonere al directorio de responder por gastos no justificados.

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

El artículo 258 del Código del Trabajo dispone:

*"Al directorio corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.*

*Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso".*

Por su parte, el artículo 259 del mismo cuerpo legal preceptúa:

*"El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.*

*"Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.*

*"Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria".*

De las normas legales transcritas precedentemente se infiere que los directores sindicales deben administrar el patrimonio sindical como un buen padre de familia, y que su responsabilidad, que alcanza hasta la culpa leve, es entre ellos solidaria.

Se colige, asimismo, que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece ni en todo ni en parte a sus asociados, y que sus bienes no pueden pasar a dominio de éstos ni aun en el caso de disolución de la entidad.

De consiguiente, las organizaciones sindicales pueden utilizar sus bienes en los fines y objetivos determinados por la ley y sus estatutos, entre los cuales no se halla el beneficio de sus asociados

mediante la transferencia gratuita del todo o parte de su patrimonio, y menos aún respecto de aquéllos obligados a rendir cuenta de una gestión directiva, que responden en todo caso conforme a los términos previstos por la ley.

En la especie, la exoneración de justificar gastos realizados en el ejercicio de la función directiva implica excluir a los directores de la responsabilidad precisa que les impone la ley, acuerdo que excede las facultades de la asamblea y constituye una remisión de lo adeudado que ella no puede disponer, en cuanto equivale a pasar bienes sindicales a dominio de algunos de sus asociados.

En consecuencia, conforme a la normas legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que la asamblea general de socios de una organización sindical no tiene facultades para exonerar a los directores sindicales de responsabilidad en el ejercicio de su gestión.

**DIRECCION DEL TRABAJO. CERTIFICADOS CONTRATANTES.**

**4.302/180, 29.07.96.**

**Procede que las Inspecciones del Servicio al emitir los certificados contemplados por el inciso 2º del artículo 43 del D.F.L. Nº2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, tenga presente todas las eventuales deudas laborales y previsionales de la entidad empleadora requirente y no exclusivamente aquellas derivadas de la actual faena que motiva la petición del certificado.**

**Fuentes:** D.F.L. Nº 2, de 1967, artículos 1º letra a), y 43 inciso 2º; Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, artículo 19.

Con motivo de la instrucción de una investigación sumaria en el Servicio, la funcionaria investigadora doña M.F.S. en su informe, ha planteado la necesidad de precisar que se entiende por deuda laboral y previsional, al tenor del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico del Servicio, que establece la atribución de otorgamiento de certificados a contratistas de que está investida esta Dirección, y, más precisamente aún, si esta especie de deuda está referida a los trabajadores que laboran en la obra específica por la que se pide el certificado, o bien, si comprende cualquiera otra deuda de este tipo derivada del conjunto de actividades de la empresa.

Sobre la materia, cabe precisar en primer término, que el inciso 2º del artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo establece:

*"Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente".*

Asimismo, el artículo 1º letra a) del D.F.L. Nº 2, Orgánico del Servicio –ya individualizado– contempla como una de las principales atribuciones de la Dirección del Trabajo, *"la fiscalización de la legislación laboral"*. Complementa esta disposición el artículo 19 del Decreto Ley

Nº 3.500, de 1980, que radicó en este Servicio la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones correspondientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Así entonces, de este conjunto de disposiciones legales se infiere la existencia de una amplia potestad fiscalizadora de esta Dirección, que entre otros ámbitos, comprende la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de empleadores y trabajadores –tanto las de índole estrictamente laboral como también previsional– en toda su amplitud, toda vez que al no haber establecido límites el legislador al ejercicio de estas atribuciones, tampoco es procedente que esta entidad los fije en su labor interpretativa.

Por estas razones y considerando –además– la finalidad que tuvo presente el legislador al exigir para determinados efectos el certificado a que se ha hecho referencia, que no es otra que la de incorporar al ordenamiento jurídico un instrumento adicional de control del cumplimiento de la legislación social, es dable concluir que dicho documento –al emitirse– debe considerar la trayectoria de la entidad empleador íntegramente en todas sus actividades y no exclusivamente referida a la actual faena para la que se solicita el certificado.

Un procedimiento distinto implicaría debilitar injustificadamente el poder fiscalizador de esta Dirección y, más aún, permitir el cobro de créditos al Estado o a entidades integrantes de éste, con conocimiento de que el acreedor mantiene –a su vez– obligaciones pendientes de orden público laboral.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales invocadas y las consideraciones hechas valer, procede que las Inspecciones del Servicio al emitir los certificados contemplados por el inciso 2º del artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, tenga presente todas las eventuales deudas laborales y previsionales de la entidad empleadora requirente y no exclusivamente aquellas derivadas de la actual faena que motiva la petición del certificado.

**EMPRESA DE CORREOS DE CHILE. TRABAJADORES. CALIDAD JURIDICA.**

**4.324/181, 30.07.96.**

**Los dependientes de la Empresa de Correos de Chile tienen la especial calidad jurídica de funcionarios públicos y de trabajadores afectos a la legislación laboral común, según la circunstancia concreta y particular de que se trate.**

**Fuentes:** Ley Orgánica Constitucional Nº 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, artículos 1º inciso 2º, y 7º; Ley Nº 18.016, de 1981; D.F.L. Nº 10, de 1981, de Transportes y Telecomunicaciones.

El sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile consulta a esta Dirección sobre la naturaleza jurídica del vínculo de dependencia del personal de la Empresa de Correos de Chile, esto es –en síntesis–, si son empleados públicos o trabajadores afectos a la legislación laboral común.

Sobre la materia, cabe hacer presente desde luego, que el artículo 1º inciso 2º de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, establece:

*"La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley".*

A su vez, la ley N° 18.016, de 1981, facultó al Presidente de la República para que dispusiera la creación de la Empresa de Correos de Chile, dictándose al efecto el D.F.L. N° 10, de 1981, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que materializó esta delegación, cuyo artículo 10 dispone:

*"El personal de la Empresa se regirá por las normas de la legislación laboral y previsional común".*

Se comprueba entonces, por una parte, que dentro del conjunto de entidades integrantes de la Administración del Estado se encuentran las "empresas públicas creadas por ley", destacándose asimismo, que la Empresa de Correos de Chile es –inequívocamente– una de éstas. Sin embargo, a la vez, los dependientes de ésta se encuentran afectos a la legislación laboral y previsional común, régimen propio del sector privado.

De la situación descrita precedentemente, es dable inferir que los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile revisten el especial carácter de ser funcionarios públicos *por la naturaleza de su empleadora*, y trabajadores por su adscripción *a la legislación laboral y previsional común*, de lo cual deriva que en cada interpretación concreta y particular de las normas que les son aplicables, deberán tenerse presente –para establecer la amplitud y límites de los derechos y obligaciones involucrados– estos singulares rasgos que definen la prestación de servicios de este personal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones invocadas y consideraciones hechas valer, cumpíeme manifestar a Uds. que los dependientes de la Empresa de Correos de Chile tienen una especial calidad jurídica, no reuniendo en plenitud ni el carácter de empleado público ni tampoco el de trabajador, primacía que debe establecerse en cada caso particular.

**PERSONAL DE VIGILANCIA. PREFECTURA DE CARABINEROS. COMPETENCIA.**

**4.325/182, 30.07.96.**

**Las Prefecturas de Carabineros son competentes para denegar o dejar sin efecto autorizaciones para desempeñar las labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter, con la prevención formulada en este oficio.**

**Fuentes:** Decretos Leyes N°s. 3.607 y 3.636, de 1981. Leyes N°s. 18.422 y 19.329. Decreto Supremo N° 93, de 1985, de Interior, artículos 12 y 13 inciso final.

Se consulta a esta Dirección sobre la legalidad de la actuación de una Prefectura de Carabineros, la que en ejercicio de atribuciones de control y supervisión del desempeño de nocheros, rondines

y otras labores de similar naturaleza, habría denegado la autorización para que el personal que se encontraba desempeñando estas funciones, continuara en ellas, al no haber aprobado un curso de capacitación que se les impartió.

Al respecto, es preciso recordar –en primer término– que el Decreto Ley N° 3.607, modificado por el Decreto Ley N° 3.636, ambos de 1981, y por las Leyes N°s. 18.422 y 19.329, establecen normas sobre vigilantes privados, y, el Decreto Supremo N° 93, de 1985, del Ministerio de Interior y Defensa Nacional, reglamentó la prestación de estos servicios. En particular, la Ley N° 19.329 cambió la entidad administrativa de control de esta especie de actividades, radicando en las Prefecturas de Carabineros las atribuciones que inicialmente pertenecían a las Comandancias de Guarnición.

En este orden de ideas, el artículo 12 del decreto reglamentario individualizado precedentemente, establece:

*"Considérese que prestan labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter para los efectos de este reglamento, quienes sin tener la calidad de vigilantes privados, brinden personalmente seguridad y protección a bienes o personas, en general".*

Precisa también este reglamento en su artículo 13 inciso final, que *"los trabajadores aludidos en este artículo deberán ser capacitados en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Comandancia de Guarnición competente"* disposición ésta, que luego de la publicación de la Ley N° 19.329, debe entenderse referida a las Prefecturas de Carabineros.

Es dable colegir, por lo tanto, que estas normas reglamentarias –efectivamente– para el caso del ejercicio de las labores de nochero, rondines y otras similares pero distintas a las de vigilantes privados, se encuentran actualmente bajo la supervisión de la Prefectura de Carabineros correspondiente y, en particular, respecto a la capacitación de este personal, estas Prefecturas tienen amplísimas atribuciones, tal es así, que son competentes para fijar "las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias" de ésta.

En concepto de esta Dirección, es razonable estimar que en esta órbita de atribuciones de las Prefecturas de Carabineros –precisamente para hacer eficaz esta capacitación– pueda incluirse alguna modalidad de examen útil para comprobar el logro de los objetivos que se quieran alcanzar, de ahí que se estime competente a estas Unidades de Carabineros para –en determinados casos– abstenerse de autorizar el ejercicio de estas labores especialmente tratadas por esta normativa, cuando no se haya alcanzado el aprendizaje mínimo de aprobación.

Con todo, de acuerdo al principio universal de igualdad ante la ley –recogido por el artículo 19 N° 2 de nuestra Carta Fundamental– esta capacitación y eventual examen, deberán estar debidamente regulados por normas generales, justas y objetivas que garanticen un ejercicio probo e imparcial de estas atribuciones, y, desde luego, despersonalizadas, exentas de toda discriminación y dictadas por autoridad competente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias invocadas y consideraciones hechas valer, cúmpleme informar a Ud. que las Prefecturas de Carabineros son competentes para denegar o dejar sin efecto autorizaciones para desempeñar las labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad y otras de similar carácter, con la prevención formulada en el párrafo precedente.

**JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO.****4.326/183, 30.07.96.**

**Los trabajadores de la Empresa ... Servicios de Personal Ltda. que laboran como lectores domiciliarios de medidores de Chilectra S.A. y repartidores de boletas y facturas de consumos, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 22.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 8.173/327, de 18.12.95; 3.665/218, de 26.07.93 y 3.034/118, de 1º.06.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores de la empresa ... Servicios de Personal Ltda., que laboran como lectores de medidores de Chilectra S.A., repartidores de boletas y facturas de servicios domiciliarios, se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, de acuerdo al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo no podrá tener una duración que exceda las 48 horas semanales.

A continuación, la misma norma legal establece que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, entre otros, los trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata y los que no ejercen sus funciones en el local del establecimiento.

En la especie, se trata de trabajadores que desempeñan labores de lectura de medidores de Chilectra S.A., de reparto de boletas y facturas domiciliarias de consumo que, al tenor de informe de 28.06.96, del Fiscalizador S.G.V., cumplen sus funciones íntegramente fuera del local del establecimiento, y su única

obligación de asistir al mismo es con el fin de retirar a las 08:00 hrs. la carga de trabajo del día, para luego regresar por la tarde, antes de las 19:00 hrs., con el objeto de entregar el trabajo ejecutado.

Por otra parte, del mismo informe se desprende que durante el desempeño del trabajador fuera del local de la empresa no existe ningún sistema de control de cumplimiento de su jornada, ni sistema de repórter del dependiente hacia su empleador, salvo telefónicamente, cuando se presenta algún imprevisto, como enfermedad repentina, etc. e incluso, entregado el trabajo diario no se debe señalar detalle alguno del tiempo empleado en su ejecución. Se agrega que los trabajadores más experimentados declaran poder terminar su labor diaria entre las 13:00 y 14:00 horas, salvo imprevistos.

Por último, también se ha informado que para verificar el regreso del trabajador a la empresa una vez concluida la labor diaria se lleva un libro de asistencia, en el cual cada uno deja constancia de la hora en que se presenta a entregar su trabajo, pudiendo ser a las 13:00, 14:00 u otra hora anterior a las 19:00 horas.

Desde otro ángulo, revisados los contratos de trabajo del personal de que se trata, acompañados a la presentación, ellos no estipulan limitación de jornada, ni la hora de inicio o de término, ni su duración máxima semanal, consignándose sólo la obligación de encontrarse a disposición del empleador a las 8:00 hrs. para recibir los listados de lecturas de medidores, y luego, para la entrega del cometido, antes de las 19:00 hrs.

Ahora bien, de acuerdo a lo expresado en párrafos que anteceden, si bien es cierto estos dependientes efectúan sus labores en la forma programada por la empresa, no lo es menos que las que realizan completamente fuera del local del establecimiento, y sin un sistema de control de cumplimiento del tiempo empleado en la ejecución de los servicios, necesario para configurar una fiscalización superior inmediata.

En estas circunstancias, en opinión de esta Dirección, los dependientes de que se trata no se encuentran sometidos en el cumplimiento de sus funciones a fiscalización superior inmediata, prestando labores fuera del establecimiento de la empresa y por ello, no están afectos a la limitación de la jornada que establece el inciso 1º de la disposición en comento.

Corresponde precisar que lo anteriormente expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 8.173/327 de 18.12.95, 3.665/218, de 26.07.93 y 3.034/118, de 1º.06.92.

Cabe agregar que igualmente conforme a lo resuelto por la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.383/181, de 15.07.87, respecto del personal excluido de la limitación de jornada, no existe obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo, pudiendo en todo caso las partes acordar efectuar este registro para efectos de dejar constancia de la asistencia al trabajo, como ocurre en la especie.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que los trabajadores de la Empresa ... Servicios de Personal Ltda., que laboran como lectores domiciliarios de medidores de Chilectra S.A. y repartidores de boletas y facturas de consumos se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

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

## 1.- Orden de Servicio.

**7, 15.07.96.**

Depto. Negociación Colectiva

**Instruye sobre coordinación con Carabineros de Chile, en materia de negociación colectiva y conflictos colectivos de orden laboral.**

Visto:

La facultad que me confiere el artículo 1º letra e), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y

Considerando:

- 1) Que, la Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones primordiales el prevenir y colaborar a resolver los conflictos del trabajo;
- 2) Que, por su parte Carabineros, tiene a su cargo el dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública interior;
- 3) Que, es posible advertir, existen objetivos comunes, no obstante desempeñarse en distintas órdenes de competencia, los que se traducen en la mantención de la paz social;
- 4) Que, para asegurar el debido cumplimiento de las obligaciones señaladas anteriormente, por parte de ambas Instituciones, es necesario deslindar las atribuciones de estas dos autoridades y, al mismo tiempo, desarrollar la máxima colaboración en sus distintos niveles;
- 5) Que, para este efecto es necesario establecer mecanismos permanentes de coordinación con Carabineros con el fin de asegurar que el desarrollo de los procesos de negociación colectiva, especialmente el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, como asimismo, cualquier otro tipo de conflictos colectivos de orden laboral, sean debidamente supervigilados por ambas Instituciones sin que esto signifique en caso alguno inmiscuirse en la autonomía propia de cada Servicio Público.

Se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

- A) Se deberán organizar reuniones semestrales a nivel regional, con los señores Prefectos de Carabineros, a las que concurrirán por parte de la Dirección Regional respectiva, el señor(a) Director Regional, y los Coordinadores Operativo y Jurídico.

En estas reuniones se analizarán aquellas situaciones que ameriten la coordinación entre ambas Instituciones, en especial, se revisarán las principales negociaciones colectivas que se desarrollarán en el semestre que se inicia.

Asimismo, podrán programarse actividades conjuntas de capacitación o de información, dirigidas a funcionarios de ambos Servicios.

- B) En el evento que, en un conflicto laboral, sea requerida la presencia de Carabineros, por cualquiera de las partes, se ha acordado con la Superioridad de Carabineros, que el oficial a cargo deberá concurrir acompañado por el Inspector del Trabajo competente o el funcionario que éste designe al efecto.

Respetando el marco de la legalidad vigente, los funcionarios deberán actuar con tolerancia hacia las formas típicas de expresión del derecho a huelga. Para estos efectos, se realizarán las gestiones necesarias ante los dirigentes sindicales o el grupo negociador y/o con el empleador, según sea el caso, teniendo siempre en vistas favorecer una solución directa entre las partes.

- C) Con el objeto de que Carabineros esté informado, con antelación al posible requerimiento de un particular de concurrir a una empresa con trabajadores en huelga, la Inspección del Trabajo respectiva, mantendrá al tanto a la unidad de Carabineros correspondiente de todos los procesos de negociación colectiva en que se haya aprobado la opción huelga.
- D) El Departamento de Negociación Colectiva continuará remitiendo diariamente el informe de huelgas aprobadas e iniciadas a la Dirección Nacional de Carabineros.
- E) Sin perjuicio del ámbito específico de la presente Orden de Servicio, los señores Directores Regionales deberán profundizar y desarrollar todas aquellas acciones de coordinación con las respectivas unidades de Carabineros, conducentes al logro de la mayor eficacia de nuestra acción fiscalizadora y preventiva y a la protección efectiva de los derechos laborales.

## 2.- Circulares.

**83, 08.07.96.**

Depto. Administrativo

**Imparte instrucciones sobre actuaciones funcionarias.**

Cúpleme remitir a Ud., para el conocimiento y debido cumplimiento por parte de su personal, copia del Oficio Circular del Sr. Ministro del Interior N° A 0003, de fecha 25 de junio de 1996, mediante el cual esa Secretaría de Estado imparte y reitera instrucciones sobre actuaciones funcionarias, que, si bien de aplicación permanente, adquieren mayor relevancia y exigen su cabal y estricto cumplimiento en el marco del próximo proceso electoral municipal que enfrentará la ciudadanía en fecha próxima.

La Directora que suscribe estima necesario señalar la plena coincidencia de los modernos principios de modernización de la gestión administrativa que envuelve la circular aludida con los que, a su vez, inspiran el proceso en la Dirección del Trabajo, motivo por el cual, requiere que ella sea dada a conocer a cada uno de los funcionarios de su dependencia.

**Of. Circular N° 0003, de 19.06.96, del Ministerio del Interior.**

1. Ante las próximas elecciones municipales que se realizarán el 27 de octubre del año en curso, por especial encargo de S.E. el Presidente de la República, se estima del caso reiterar los deberes fundamentales de conducta que deben cumplir los funcionarios públicos e instruir sobre la necesidad de procurar su estricto acatamiento, en aras de asegurar, en lo que a tales funcionarios corresponde, la debida transparencia del proceso electoral ya iniciado.
2. Sin perjuicio del legítimo ejercicio de los derechos ciudadanos, se encuentra absolutamente vedado a los funcionarios públicos participar en apoyo de candidaturas u opciones políticas, haciendo uso, para ello, de su calidad funcionaria o del ejercicio de sus cargos. Así lo entiende y postula cabalmente el Gobierno, ya que la función pública es una misión de servicio a toda la comunidad, sin ningún tipo de exclusión, que impone, especialmente a estos funcionarios, actuar objetivamente y en forma exclusiva, procurando alcanzar el beneficio general que les está encomendado, sin considerar preferencias personales en el ejercicio de sus facultades y deberes funcionarios.

Este claro principio de probidad administrativa se encuentra consagrado en la normativa legal vigente. Es así como la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, prescribe en su artículo 16 que su personal *"estará impedido de realizar cualquier actividad política, dentro de la Administración y de usar su autoridad o cargo en fines ajenos a sus funciones"*.

Por otra parte, el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos, contenido en la Ley N° 18.834, en su artículo 78 letra h), les prohíbe *"realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para tales fines ajenos a sus funciones"*. En la letra g) del artículo citado contempla la prohibición de *ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales"*.

3. Además de las claras prohibiciones indicadas, los funcionarios públicos deben tener particular cuidado al ejercer sus legítimos derechos ciudadanos, en no comprometer su imagen de servidores de la Nación que les corresponde, sin discriminaciones, como asimismo, el correcto cumplimiento de sus deberes funcionarios, entre otros, la jornada de trabajo, el principio de probidad administrativa y la preeminencia del interés público sobre el privado.
4. Respecto de los funcionarios que postulan a un cargo de elección popular, resulta evidente que las naturales exigencias de una postulación deberán perturbar el fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones administrativas y, también, afectan la imagen de independencia funcionaria. Lo expresado, impone al candidato su prudente alejamiento del Servicio a partir de su inscripción como tal, sea a través de su renuncia voluntaria o por medio de un permiso sin goce de remuneraciones hasta la fecha de su elección. Ello permite garantizar la plena independencia entre el ejercicio de la función pública y el desempeño particular en una campaña electoral.
5. De manera alguna lo expuesto en el número precedente puede interpretarse como un impedimento u obstáculo para el ejercicio legítimo de los derechos políticos que detentan todas

las personas en su condición de ciudadanos, aun cuando se desempeñen como funcionarios de la Administración del Estado. Es necesario reiterar que estos derechos solamente pueden ejercerse en la forma, oportunidad y condiciones que no impliquen una vinculación con la autoridad que se detenta o con el cargo que se ejerce.

6. Constituye un deber fundamental de los Jefes de Servicios y Autoridades de todos los niveles, dar ejemplo en las observaciones de estas instrucciones y velar por el estricto cumplimiento, por todos los funcionarios que de ellos dependen, adoptando de inmediato las medidas que correspondan ante infracciones a las mismas.
7. Es imperioso dejar claramente establecido que ciertamente todo lo señalado en estas instrucciones, no significa de ninguna forma que, durante el período electoral, las autoridades y los funcionarios deben abstenerse de llevar a cabo programas en ejecución de sus respectivos servicios ni de cumplir con su adecuada difusión cuando sea pertinente.

Los servidores públicos deben desempeñar con el máximo celo sus actividades en bien de la comunidad y atender a la pronta y eficaz solución de los problemas propios de su competencia que afectan a la población, superar eventuales insuficiencias, utilizar en la mejor forma los recursos humanos y materiales y aunar esfuerzos en la consecución de las metas fijadas.

Las autoridades deben servir a la comunidad con la máxima eficiencia posible, debiendo también mantenerla informada adecuadamente de la tarea realizada por la Administración del Estado para satisfacer las necesidades colectivas.

8. Sírvase Ud. proporcionar la mayor difusión posible a estas instrucciones, remitiendo copia de esta circular a los servicios y organismos dependientes, según corresponda, requiriéndoles su más estricto cumplimiento.

**85, 08.07.96.**

Dirección del Trabajo

**Informa acerca de dictamen de Contraloría General de la República sobre prohibiciones e inhabilidades del artículo 20 bis del D.L. Nº 3.551.**

Esta Dirección solicitó a la Contraloría General de la República un pronunciamiento jurídico acerca del sentido y alcance del artículo 20 bis del Decreto Ley Nº 3.551, de 1980, que regula las inhabilidades y prohibiciones a que se encuentra sometido el personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere el Título I del cuerpo legal citado.

El organismo contralor emitió el Dictamen Nº 14.480, de 06 de mayo de 1996, para dar respuesta a la solicitud planteada.

De esta manera, existiendo un acto administrativo que determina claramente el ámbito de aplicación de las inhabilidades y prohibiciones a las que se encuentran sujetos los funcionarios del Servicio, esta Directora cumple con adjuntar copia íntegra del dictamen de la Contraloría General de la República señalado precedentemente, para los efectos de su conocimiento y estricta observancia.

**Ord. N° 14.480, de 06.05.96, de la Contraloría General de la República.**

Mediante la presentación del epígrafe esa entidad ha solicitado un pronunciamiento que precise el exacto sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 20 bis del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, que prohíbe al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere el Título I de ese cuerpo legal, prestar servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de esas instituciones o a los directivos, jefes o empleados de ellas.

La solicitud requiere, por una parte, se determine qué deben entenderse por "*personas o entidades sometidas a la fiscalización*" de la Dirección del Trabajo, cuestión que precisaría la amplitud de la prohibición establecida en la citada norma y, por la otra, que se resuelvan ciertas interrogantes sobre la aplicación de las excepciones que la misma disposición contempla en materia de atención docente.

Al efecto, la entidad recurrente manifiesta su parecer en el sentido que la indicada prohibición, si se aplica de manera absoluta, atentaría contra la garantía constitucional establecida en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución Política, esto es, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, y que, por tal razón, debe entenderse aplicable sólo a aquellos casos en que un funcionario preste servicios a una persona natural o jurídica "*actualmente*" sometida a un proceso de fiscalización.

Al respecto, cabe tener presente que el citado precepto del Decreto Ley N° 3.551 dispone, en su inciso primero, que "*sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, jefes o empleados de ellas*".

Es útil anotar que la citada norma no es sino una concreción del principio de probidad administrativa que debe observar todo empleado de la Administración, el cual constituye uno de los fundamentos básicos del ejercicio de la función pública, y que tiene por objeto asegurar el correcto y fiel desenvolvimiento de tales agentes en el cumplimiento de su cometido.

En aplicación del referido principio, tales empleados están impedidos de desarrollar tareas que puedan afectar la independencia que requieren para el correcto desempeño de sus labores, y, por ende, a pedido de particulares a quienes les incumbe fiscalizar, no pueden ejercer las actividades propias de los títulos que posean, como ocurre en la especie, porque ello sería inconciliable con el cargo que ocupan en la Administración del Estado, criterio que se encuentra recogido por la jurisprudencia administrativa, en los Dictámenes N°s. 68.865, de 1964 y 14.028, de 1981, entre otros.

En relación a qué debe entenderse por personas o entidades sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, cabe tener presente que corresponde a dicha entidad, fundamentalmente, la fiscalización e interpretación de la legislación laboral, de modo que sus funcionarios no pueden intervenir en forma particular, en asuntos que les sean encomendados por quienes se encuentren vinculados entre sí por una relación laboral, regida por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, sea en calidad de empleador o trabajador, toda vez que las relaciones jurídicas de esta naturaleza son las que precisamente fiscaliza esa Dirección.

De lo anterior se colige que si bien la norma en cuestión impide al personal de la Dirección del Trabajo vincularse, en sus actuaciones profesionales independientes, con personas naturales o jurídicas que en virtud de las atribuciones que le competen se encuentran afectas al control de esa entidad, es perfectamente viable que aquellos funcionarios puedan prestar sus servicios profesionales a particulares que no se encuentren sometidos a la fiscalización de la indicada repartición, conforme a lo ya indicado.

En este sentido, corresponde expresar que este Organismo Contralor no comparte el parecer de la entidad recurrente, en orden a que dicha disposición debe entenderse referida a aquellas personas que se encuentran "*actualmente*" sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, toda vez que la ley ha entregado a esa Dirección la facultad de fiscalizar en forma permanente, lo que obliga a prescindir de la circunstancia de hecho, relativa al ejercicio mismo de esta atribución.

Por otra parte, cabe manifestar que tal restricción no importa vulnerar la garantía constitucional relativa a la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, ya que el cumplimiento de la función pública impone, a quien pase a desempeñar labores en los cuadros administrativos, una serie de deberes, obligaciones y prohibiciones, y otorga, también, diversos derechos o facultades, de manera que ese individuo, al incorporarse –voluntariamente– a una de las entidades que conforman la Administración del Estado, se adscribe en forma simultánea a un status jurídico especial, que es el que tipifica el cuerpo regulador de sus relaciones con la institución a que pertenece.

En este orden de ideas, es útil precisar que el funcionario se encuentra sujeto a un régimen estatutario de derecho público, fijado soberanamente por el Estado sobre la base de principios de bien común, uno de los cuales descansa en la idea de que el interés público debe primar por sobre el interés particular del empleado.

Por consiguiente, la persona que ingresa a la Administración o desea permanecer en ella, no tiene otra alternativa que someterse a los deberes y prohibiciones que el respectivo estatuto contempla. En este sentido, es oportuno destacar que en virtud de los principios y conceptos que informan la normativa que los rigen, existen numerosos preceptos legales que prohíben el ejercicio de la profesión por servidores públicos o limitan las actividades privadas que pueden desarrollar.

En relación a las excepciones que contempla la norma en análisis en materia de actividades docentes, esta Entidad Fiscalizadora puede informar que aun cuando los cursos de que se trate sean impartidos por Institutos de Educación del sector privado y se consulten en ellos materias sobre legislación laboral, el personal de la Dirección del Trabajo puede desempeñar las actividades que indica el precepto, siempre que la institución de enseñanza no persiga fines de lucro, conforme lo exige el inciso cuarto del mencionado artículo 20 bis y cuente, por cierto, con la autorización que al efecto prevé el inciso final de este precepto.

Respecto de aquellos cursos que siendo organizados por universidades, son financiados por el Fondo de Capacitación y Formación Sindical creado por la Ley N° 19.214, de 1993, cabe manifestar que esta circunstancia no obsta a la participación en ellos del personal de la aludida Dirección –siempre que cuente con la indicada autorización–, ya que la norma de que se trata no distingue sobre la procedencia de los recursos con cargo a los cuales se financian dichas actividades, sino que únicamente atiende al hecho que la prestación de servicios se efectúe a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

**87, 16.07.96.**

Depto. de Fiscalización

**Instruye sobre aplicación de multas para efectos de cobro alternativo de las mismas.**

En atención a la próxima implementación del sistema de cobro alternativo de multas, a efectuarse a través de la Tesorería General de la República y considerando las variables que para ello maneja dicho Organismo, se hace necesario impartir las instrucciones que a continuación se indican, en cuanto a la aplicación de multas administrativas se refiere:

- 1) Las resoluciones a través de las cuales se apliquen multas por infracción a la legislación laboral y previsional, deberán redactarse en formularios separados de acuerdo a la unidad económica o monetaria que corresponda aplicar, de modo tal que en una misma resolución no podrán aplicarse multas expresadas en más de un indicador.
- 2) En forma previa a la aplicación de una multa, el fiscalizador actuante o la Unidad respectiva según corresponda, deberá agotar todas las medidas tendientes a obtener el RUT del infractor, a objeto de facilitar el cobro de la respectiva resolución. Si una vez efectuadas estas diligencias, no fuese posible obtener dicha información, se continuará con el trámite de la resolución de multa conforme a los procedimientos vigentes, sin perjuicio de nuevas instrucciones que, sobre el particular, próximamente se cursarán.

Las presentes instrucciones de carácter permanente son de cumplimiento obligatorio y deberán darse a conocer bajo firma a todos los funcionarios que participan en el proceso de aplicación de multas

**89, 19.07.96.**

Depto. de Fiscalización

**Instruye sobre sistematización y resumen estadístico de cobranza de multas. (Extracto).**

En relación a la obligación contenida en la Circular N° 79, de 1996 (Boletín N° 90, julio de 1996), en lo referente a la información sobre el resultado del proceso de actualización que en la misma se ordena y, por su parte, atendida la necesidad de contar con información actual del número de procesos judiciales pendientes, mediante esta circular se instruye a las Inspecciones del Trabajo sobre la sistematización y resumen estadísticos de cobranzas de multas administrativas.

**90, 22.07.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

**Complementa O.S. N° 18/93 sobre recepción de candidaturas de organizaciones sindicales cuyo directorio se encuentra acéfalo.**

Considerando algunas descoordinaciones que se han producido por situaciones no previstas en la O.S. N° 18, de 1993 (Boletín N° 56, pág. 58), y que en la práctica ocurren, se ha considerado necesario instruir lo siguiente:

1. Cuando las organizaciones sindicales tienen jurisdicción nacional sus asociados podrán presentar sus candidaturas en la Inspección del Trabajo de la jurisdicción donde se encuentran, informando claramente la identificación de la organización y la Inspección donde se encuentra depositada.
2. Las Inspecciones del Trabajo correspondientes recepcionarán las candidaturas que éstos presenten debiendo comunicar el hecho a la Inspección del Trabajo base de la organización y al representante del empleador existente en la jurisdicción.
3. La comunicación a la Inspección del Trabajo base de la organización deberá efectuarse con urgencia utilizando el sistema más rápido (fax, teléfono).
4. La comunicación al representante del empleador deberá hacerse en la forma y plazos indicados en la O.S. N° 18, de 1993, remitiendo copia de ella a la Inspección del Trabajo base de la organización.
5. La Inspección del Trabajo base de la organización deberá comunicar a todas las Inspecciones del Trabajo involucradas en el acto el total de candidaturas recepcionadas dentro del plazo, las que incluyen tanto las recibidas directamente como por otras oficinas. Para tal comunicación deberá utilizar el medio más rápido (fax, teléfono).
6. La aplicación de la O.S. N° 18, de 1993, debe hacerse extensiva a las asociaciones de funcionarios, en los términos del artículo 19 de la Ley N° 19.296 y también lo previsto en la presente circular.

**94, 29.07.96.**

Depto. Negociación Colectiva

**Instruye a encargados de negociación colectiva proceder a registrar los tiempos de las actividades de Negociación Colectiva que indica.**

Dada la necesidad del Servicio de establecer los indicadores de producción de las actividades operativas tanto a nivel de inspección, región y nacional. Se solicita instruir a los encargados de negociación colectiva respectiva a fin de proceder a registrar los tiempos de las actividades de Negociación Colectiva durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 1996 y enero de 1997.

Es necesario tener presente que estas mediciones no son para establecer rendimientos individuales de los funcionarios sino para lograr estándares de tiempos efectivos que tienen las actividades de negociación colectiva a fin de poder construir los índices de producción del Servicio.

Por otra parte debe encomendarse que las mediciones sean lo más exactas posible dado que los indicadores de producción serán parte de la información pública que entregue el Servicio y además permitirá proyectar y evaluar los resultados de los cambios que operen en el proceso de modernización del mismo.

La metodología, definiciones y diseño de los formularios, que se adjuntan a esta circular, ha sido discutida y trabajada con el conjunto de encargados de negociación colectiva de la V y VI Región y Región Metropolitana, por lo cual se espera que existan los menores problemas posibles. Sin embargo el Departamento de Negociación Colectiva está a disposición para aclarar cualquier duda que se tenga.

**95, 31.07.96.**

Depto. Administrativo

**Minuta informativa sobre procedimiento a seguir en caso de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.**

Mediante esta circular la Unidad de Personal y Remuneraciones, solicitó poner en conocimiento del personal del Servicio, las siguientes minutas que consignan el procedimiento administrativo a seguir en el caso de producirse enfermedades profesionales o accidentes del trabajo.

*Procedimiento en caso de Enfermedades Profesionales*

1. Debe existir un diagnóstico del médico tratante del funcionario que certifique que la patología de éste es de origen laboral, entregando el Certificado Médico correspondiente.
2. El funcionario, con el Certificado Médico debe completar una Declaración de Enfermedad Profesional y una reseña histórica de su trayectoria laboral por períodos. Por ejemplo: empezó a trabajar en 1960, entre ese año y 1970 cumplió funciones de secretaria, en lo posible con un porcentaje del tiempo dedicado a sus funciones principales.

Los formularios se encuentran en la Unidad de Personal y/o en las Inspecciones.

3. Lo anterior debe ser presentado a la Unidad de Personal, por el afectado. El jefe de la Unidad de Personal y Remuneraciones remite con oficio portador los antecedentes a la COMPIN, solicitando estudio y dictamen.
4. La COMPIN cita al funcionario y emite pronunciamiento, que devuelve a la Dirección.
5. Se envía dictamen, en caso de enfermedad profesional, al I.N.P. para la orden de atención y reembolsos, en caso de haber gastos en que haya incurrido el funcionario.

*Procedimiento en Caso de Accidentes del Trabajo*

1. El funcionario que sufra un *Accidente del Trabajo* debe solicitar atención con su credencial en:

Los Servicios del Sistema de Salud, el Hospital J.J. Aguirre, o en cualquier establecimiento de la Asociación Chilena de Seguridad.

*En caso de requerir atención en otro establecimiento de los indicados, es necesario tener presente que los gastos no serán reembolsados por el I.N.P.*

En algunos se solicita la firma de un pagaré, el que es devuelto una vez que se presenta la orden de atención que emite el I.N.P.

El convenio del I.N.P. establece que basta con presentar la credencial de la Institución respectiva.

2. En caso de Accidente de Trayecto deberá presentar el Parte de Carabineros o la Constancia Policial y/o la Declaración de dos testigos.
3. El funcionario deberá completar una Declaración del Accidente del Trabajo, cuya tramitación es de responsabilidad del Empleador, con anexo en el cual se debe incluir la firma de dos testigos presenciales del accidente.
4. La Institución tramita en el I.N.P. la Orden de Atención, con la Declaración de Accidentes del Trabajo y la remite o al funcionario o directamente al Servicio de Salud en que este fue atendido.

La Licencia Médica, en caso de haberla, se remite con copia de la Declaración del Accidente del Trabajo.

# JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Selección y Comentarios de  
**MARCELO BETANCOURT M.**  
Abogado del Depto. Jurídico

**1. INHABILIDAD PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE. TRABAJADORES QUE EJERZAN DENTRO DE LA EMPRESA UN CARGO SUPERIOR DE MANDO E INSPECCION. LOS JEFES DE OPERACIONES DE SUCURSAL O AGENCIA BANCARIA SE ENCUENTRAN HABILITADOS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE. EL ARTICULO 305 DEL CODIGO DEL TRABAJO RIGE PARA CUALQUIER TIPO DE EMPRESAS. EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL QUE ESTABLECE DICHA NORMA LEGAL ES EN UNICA INSTANCIA. RECLAMO JUDICIAL RECHAZADO Y FALSO RECURSO DE HECHO ACOGIDO.**

## **DOCTRINA:**

Los señores Arturo Palma Bravo y Raúl Terreros Cerda, dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Banco de Santiago N° 1, interpusieron ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, un reclamo en contra de su empleador, el Banco de Santiago, por atribuir a un grupo de trabajadores de la empresa la calidad de dependientes afectos a la prohibición de negociar colectivamente que contemplaba el N° 4 del artículo 283 del Código del Trabajo (artículo 305 del Código del Trabajo actualmente vigente).

La Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, después de analizar los antecedentes Respectivos, dictó la Resolución Administrativa N° 195, con fecha 07 de noviembre de 1990, acogiendo el reclamo interpuesto por los dirigentes sindicales antes mencionados, declarando que los trabajadores por los que se reclamaba se encontraban facultados para negociar colectivamente, por cuanto no concurría a su respecto la situación que se especificaba en el número cuatro del artículo mencionado precedentemente.

De la Resolución Administrativa N° 195, el Banco de Santiago reclamó judicialmente, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 283 del Código del Trabajo, del año 1987 (actual artículo 305), reclamo que fue rechazado por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia definitiva de fecha 27 de marzo de 1996, la que estableció, en síntesis, que si bien las funciones de tales empleados corresponden a puestos de cierto nivel tanto de responsabilidad como de dirección dentro de la estructura interna de la empresa, en lo relativo a sus facultades decisorias, se evidencia un rango de discrecionalidad que queda limitado a cada caso en particular, por lo que el ámbito de su aplicación queda referido a cuestiones puntuales y específicas, y no a orientaciones generales de la institución, o siquiera al servicio a su cargo. A su vez, ninguno de estos trabajadores ocupa dentro de la organización del Banco una posición que permita considerarlos como participando en la elaboración de pautas para la marcha de la institución, ni la formulación de lineamientos de políticas de desarrollo, gestión, administración o proyección. Y, por último, se señaló que, la eventual complejidad de funcionamiento de un establecimiento bancario, con sus múltiples sucursales, no resulta ser un argumento legal suficiente y valedero para excluir a sus dependientes de la aplicación de las normas sobre habilitación para negociar colectivamente, derecho esencial que compete a todo trabajador y que sólo puede limitarse en casos claramente comprobados, dentro de excepciones legales rigurosamente restringidas en su interpretación y aplicación.

Por último, de la sentencia que le fue adversa, el Banco de Santiago dedujo fundado recurso de apelación, el que fue declarado improcedente por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, por sentencia de 03 de junio de 1996, que acogió un falso recurso de hecho interpuesto por este Servicio, en razón de que el procedimiento de reclamo judicial que contempla el tantas veces citado artículo 305 es en única instancia, por lo que no admite, precisamente, el recurso de apelación.

A continuación se transcriben la sentencia definitiva de única instancia y la sentencia de la Corte de Apelaciones que acogió el falso recurso de hecho.

FOLIO : 5  
 JUZGADO : PRIMER JUZGADO LABORAL DE SANTIAGO  
 CAUSA ROL : L-25292-90  
 CARATULADO : BANCO DE SANT / BUSTOS SILVA  
 CUADERNO : 1 Principal

Santiago, miércoles veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y seis.

Vistos:

A fs. 1, se ha presentado don Oscar Garrido Rojas, gerente de recursos humanos del Banco de Santiago, sociedad anónima de su giro y, en su representación, ambos domiciliados en calle Bandera 172, señala que el Banco procedió en uso de la facultad que le otorga el artículo 283 del Código del Trabajo, a establecer en los contratos de trabajo, bajo la firma del respectivo trabajador, la prohibición de negociar colectivamente e integrar comisión negociadora, conforme a la causal cuarta que contempla dicho artículo. Que esta prohibición se estableció a principios del mes de octubre de 1990, que estos endosos o anexos al contrato de trabajo fueron reclamados en uso de la facultad que concede el inciso 3º del artículo 283 referido; que conoció de esta reclamación la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, la que resolviendo dictó la Resolución N° 195 de 07 de noviembre de 1990, acogiendo la reclamación interpuesta declarando que tales trabajadores se encuentran habilitados para negociar colectivamente, resolución que le fue notificada con fecha 08 de noviembre de 1990, y que es motivo de este recurso; que a la Inspección se acompañaron todos los antecedentes que se hacen valer ante este Tribunal. Que el Banco utilizó el N° 4, pues estimó que las causales de los N°s. 2 y 3 se encontraban subsumidas en la del N° 4 respecto de la mayoría de los funcionarios afectados, los que ejercen las funciones de jefes de Operaciones en cada sucursal o agencia del Banco y que se encuentran con subordinación directa de la Gerencia de Operaciones del Banco, que, a su vez, es paralela o de igual jerarquía que la de Gerencia de Sucursales; que en una sucursal se puede decir que existen dos jefes: el jefe de operaciones que tiene a su cargo toda la administración de la oficina y el agente, que es quien tiene a su cargo toda la gestión comercial, siendo éste, quien hace cabeza en la agencia o sucursal. Agrega que el cargo de jefe de operaciones está investido de poderes, representación y administración del Banco con facultades mayores que las que señala el artículo 2132 del Código Civil, a que se refiere el N° 2 del artículo 283 del Código del Trabajo y que el Banco estimó que la amplitud del N° 4 del artículo 283 subsumía los N°s. 2 y 3, y que es por ello que eligió el primero y que si se analizan los poderes que acompaña, habría bastado esto solo elemento para excluir de la negociación a estos trabajadores. Hace presente que la decisión del Banco para establecer la prohibición respecto de los trabajadores cuya calificación se objetó, no afecta en nada al quórum para negociar colectivamente en esta empresa por su sindicato, y que en efecto en el Banco se desempeñan 2.140 empleados y han presentado proyecto de contrato colectivo 1.710, siendo objeta-

dos de estos últimos sólo 75 trabajadores, precisamente porque su función para el Banco se encuentra comprendida en las causales de impedimento para negociar colectivamente, contenidas en los N°s. 2, 3 y 4 del artículo 283 del Código del Trabajo; que la médula del razonamiento del señor Inspector del Trabajo que resolvió, se encuentra en el considerando 8 de su resolución, que se basaría en los informes emitidos por dos fiscalizadores de su dependencia y que lo llevaron a concluir que los trabajadores afectados "se encuentran habilitados para negociar colectivamente..."; que existe un error en el razonamiento del señor Inspector cuando afirma que la calidad que revisten los afectados "sólo los habilita para aplicar políticas y procedimientos pre-fijados por la superioridad de la empresa"; que el Banco tiene una organización operacional nacional, que se encuentra establecido en la mayor parte del territorio y que mientras más alejada del centro se encuentre la sucursal, más atribuciones y facultades van a tener sus ejecutivos.

Finalmente y previas citas legales solicito tener por interpuesto reclamo en contra de la resolución dictada por el Inspector Provincial del Trabajo de Santiago N° 195, de 07 de noviembre de 1990, progresarlo en derecho, acogerlo y en definitiva declarar que la prohibición que afecta a los trabajadores que son parte de este juicio para negociar colectivamente e integrar comisiones negociadoras, se ajusta a lo establecido en el N° 4 o en cualquiera de los números 2, 3 ó 4 del artículo 283 del Código del Trabajo.

A fs. 62, la demandante hace presente para los efectos de la notificación de la demanda de autos, que debe notificarse al señor Inspector Provincial del Trabajo, don Carlos Albagnac Camacho, con domicilio en calle Moneda 723, Santiago, quien es el funcionario que dictó la resolución que ha motivado el presente reclamo.

A fs. 64, el Tribunal lo tiene presente.

A fs. 66, en su primer otrosí, la demandada contesta la demanda, solicitando su rechazo, argumentando que con fecha 15 de octubre de 1990, los señores Arturo Palma Bravo y Raúl Terreros Cerda, dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Banco de Santiago N° 1, interpusieron ante esta Inspección del Trabajo un reclamo en contra del Banco de Santiago, por atribuirle a los trabajadores que representan y que se individualizan en la resolución reclamada, la calidad de dependientes afectos a la prohibición de negociar colectivamente que contempla el artículo 283 N° 4 del Código del Trabajo; que con fecha 07 de noviembre de 1990, la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, después de analizar los antecedentes respectivos, dictó la Resolución N° 195 que en autos se impugna, acogiendo el reclamo formulado declarando que los trabajadores que en la misma se individualizan se encuentran facultados para negociar colectivamente, por cuanto no concurren a su respecto la situación que se especifica en el número cuatro del artículo mencionado precedentemente, que en efecto, que de la fiscalización practicada y del análisis de los cargos acompañados por el Banco, pudo comprobarse que los trabajadores individualizados en el anexo N° 2 de la resolución administrativa impugnada realizan cargos que en modo alguno les impiden negociar colectivamente, toda vez que no ejercen cargos superiores de mando o inspección y aquellos que los ejercen no están dotados de "atribuciones decisorias" sobre políticas y procesos productivos o de comercialización, por cuanto la calidad que revisten sólo los habilita para "aplicar" las políticas y procedimientos prefijados por la superioridad de la empresa. Que en la especie los trabajadores referidos en su calidad de jefes de departamentos, operacionales, proyectos, etc..., si bien es cierto, ejercen cargos de cierto nivel dentro del Banco, no pueden tales cargos calificarse como "superiores" de acuerdo a la organización interna dentro de la empresa y menos considerarse que tienen "atribuciones decisorias", que les permita fijar políticas o procedimientos productivos o de comercialización del Banco, ya que éstas son fijadas por el directorio y la alta administración de la empresa, correspondiendo a los trabajadores mencionados sólo la aplicación práctica de dichas decisiones y esquemas. Por último solicitó tener

por contestado el reclamo de autos y en definitiva declarar que se rechaza en todas sus partes y se confirma la plena legalidad de la Resolución Administrativa N° 195, de fecha 07 de noviembre de 1990 de la Inspección Provincial de Trabajo de Santiago, con costas.

A fs. 77, se realiza la audiencia de conciliación, la que no se produce y se recibe la causa a prueba.

A fs. 87, se rinde prueba documental de ambas partes, y testimonial de la demandante.

A fs. 100, se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

- 1º) Que se ha presentado reclamo por el Banco de Santiago, contra la Resolución N° 195, de 07 de noviembre de 1990, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en la parte que dio lugar a la reclamación de trabajadores de dicha institución bancaria sobre habilitación para negociar colectivamente con su empleadora, circunstancia que había sido desconocida en los respectivos contratos de trabajo;
- 2º) Que la inhabilidad invocada por la demandante de autos se encontraba contemplada en el artículo 283 del Código del Trabajo (Ley N° 18.620) y posteriormente en el artículo 89 de la Ley N° 19.069, para en la actualidad estar contenida en el artículo 305 del Código vigente (Ley N° 19.250), cuyo numeral cuarto –común a todos estos textos– dispone que no podrán negociar colectivamente "los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización";
- 3º) Que la resolución impugnada, cuya copia rola a fs. 12 y 80 de este expediente, consigna en su parte sustancial que "del informe emitido por los fiscalizadores R. C. C., y M. S. C. y del análisis de las descripciones de cargos acompañados por el Banco de Santiago, resulta posible establecer que los trabajadores señalados en el anexo N° 2 de la presente resolución se encuentran habilitados para negociar colectivamente, toda vez que dichos dependientes no ejercen cargos superiores de mando o inspección y aquellos que los ejercen no están dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización, por cuanto, en la especie, la calidad que revisten sólo los habilita para aplicar políticas y procedimientos pre-fijados por la superioridad de la empresa";
- 4º) Que la actora insiste en que los 75 trabajadores incluidos en la lista que rola a fs. 17 y 18, en razón de sus cargos deben "tomar decisiones rápidas y prestar lo más ágil y eficiente el servicio al cliente", (sic) y que las normas sobre fijación de políticas de producción y comercialización en un Banco, las adopta su Directorio por lo que desde el Gerente General para abajo deben aplicar una política prefijada, siendo el margen de delegación de facultades lo que permite ejecutar con mayor o menor rigidez tales políticas; de tal manera que así, estrictamente ni siquiera el Gerente General estaría habilitado para negociar colectivamente;
- 5º) Que las personas declaradas hábiles para negociar en la resolución reclamada desempeñan en el establecimiento demandante, en su caso, las funciones de: jefe de operaciones, jefe de proyectos, encargado de caja auxiliar, jefe de grupo de desarrollo de sistemas, jefe operativo de comercio exterior, jefe de telecomunicaciones, agente de sucursal, jefe del departamento

operativo, jefe de grupo operativo de sucursales, jefe de promoción y ventas, jefe de teleprocesos y jefe de mantenimiento e instalaciones.

6º) Que el Banco reclamante ha producido, en apoyo de su pretensión las siguientes probanzas:

**A. Documental:**

- A fs. 6, nómina "empleados", en total 79, con su nombre, sucursal, ubicación y cargo.
- A fs. 12, fotocopia simple de Resolución N° 195 de fecha 08 de noviembre de 1990 de la Dirección del Trabajo, la cual es objeto de esta demanda.
- De fs. 15 a fs. 18, "Anexo" N°s. 1, 2 y 3, los que contienen un listado de nombres.
- A fs. 19, fotocopia de Acta de Notificación de fecha 08 de noviembre de 1990, la cual notifica al representante del Banco de Santiago la Resolución N° 195.
- A fs. 21, fotocopia autorizada de Acta de Directorio del Banco de Santiago, en cuyas cláusulas detalla las diferentes clases de poderes que otorga el Banco a sus mandatarios.
- A fs. 34, fotocopia simple de Respuesta a cuestionario de la Inspección Provincial del Trabajo, señalando que ésta es válida para todos los cargos de supervisores que está analizando la Inspección Provincial del Trabajo.
- De fs. 36 a fs. 55, Descripción de Cargo que hace el Banco de Santiago.
- A fs. 59: en custodia. Legado de declaraciones emitidas por cada uno de los trabajadores afectados por la resolución reclamada, en las cuales los trabajadores señalan que han tomado conocimiento que la calificación efectuada de común acuerdo con su empleador el Banco de Santiago, mediante la cual se estableció la prohibición de negociar colectivamente integrar Comisión Negociadora, fue reclamada y acogida por la Inspección del Trabajo y que para fines judiciales y a solicitud de su empleador, declaran que la prohibición de negociar e integrar comisión negociadora fue conversada previamente y que la calificación se encuadra en el N° 4 del artículo 283 del Código del Trabajo, ya que en el desempeño de sus cargos tienen poderes y facultades para tomar decisiones dentro del giro del Banco.

**B. Testimonial:**

- Leonardo Osorio a fs. 87 expone respecto de la nómina de los trabajadores mencionados a fs. 17, que don Roberto Parra y don Luis Moscoso, en la actualidad, no son funcionarios del Banco, que Luis Bustos es Jefe de Proyectos del Banco y como tal tiene personal a su cargo y puede contratar y despedir personal y dentro de sus atribuciones determina políticas generales que imparte la empresa bancaria; Gilberto Cabello es Jefe de Operaciones y dentro de sus atribuciones está contratar y despedir personal y debe hacer cumplir las políticas que imparte el Banco. Le consta lo dicho porque ejerce el cargo de Jefe de Remuneraciones del Banco en la capital, y que el Banco paga remuneraciones a los funcionarios por los cargos que desempe-

ñan y su sistema de pagos contempla nombre y cargos, además pertenece a la Gerencia de Recursos Humanos que posee carpetas personales de los funcionarios, donde constan los contratos de trabajo, los poderes y los cargos; que las personas designadas como Jefe de Operaciones tienen poder para actuar en representación del Banco en algunos casos, como protestar cheques; pedir las cosas de oficina, toman las decisiones de compra, ellos ordenan las acciones para el cobro de documentos mercantiles. Dice que tienen firmado un anexo de contrato que les permite negociar colectivamente, como tiene acceso a las carpetas de personal, y porque preparó la nómina de los funcionarios que tenían cargos jerárquicos o de supervisión, por esto le consta que pueden negociar colectivamente.

- Wilfredo Suazo depone a fs. 88 vta. y manifiesta que es el encargado de confeccionar los contratos y anexos de contratos de todo el personal del Banco y por esta razón tiene conocimiento de la nómina de los cargos que desempeñan cada una de las personas que aparecen en el anexo de fs. 17 de autos; le tocó confeccionar el anexo de prohibición de negociar para cada uno de ellos lo cual se hizo de común acuerdo por ambas partes; le consta lo dicho porque son las funciones propias del cargo que desempeñan en el Banco de Santiago, casa matriz; Carlos Contreras se desempeña como Jefe de Operaciones en Punta Arenas, tiene facultades para seleccionar y contratar previa remisión de documentación a Santiago; Susana Montero y Bernardita Ibarra, Jefas de Operaciones, tienen las mismas facultades, además, pueden despedir personal o determinar la terminación de un contrato; que todos los Jefes de Operaciones como los Jefes de Sucursales tienen autonomía para comprar y/o dar de baja bienes determinados, tienen poder para actuar en representación del Banco, pueden protestar documentación mercantil del Banco. Que todo el personal que aparece en la nómina de fs. 7 son empleados de los más altos niveles del Banco de Santiago. Añade que de acuerdo al anexo del contrato se les aplicó la cláusula que no pueden negociar colectivamente. Los anexos fueron individuales y cada uno de los trabajadores lo firmó.

7º) Que a su vez la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago acompañó la prueba documental que se indica a continuación:

**A. A fs. 66: en custodia**

- Documento de fecha 23 de octubre de 1990 en que el Banco de Santiago hace llegar a la Inspección, información sobre la descripción de los cargos de los supervisores de Agentes de Sucursales, Jefes de Departamentos Operativos y Jefes de Operaciones de Sucursales afectados por la prohibición referida y que éstos corresponden a cargos de carácter superior investidos de facultades y poderes especiales.
- Fotocopia simple de Resolución N° 195 de 07 de noviembre de 1990 de la Inspección Provincial del Trabajo.
- Fotocopia Ord. N° 3.148 de fecha 04 de mayo de 1990 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance del N° 4 del artículo 283 del Código del Trabajo.
- Fotocopia simple Acta de Directorio del Banco de Santiago de fecha 16 de marzo de 1989.

- 8 Cuestionarios de la Inspección del Trabajo de fecha 30 de octubre de 1990 con sus respuestas.
  - 7 Cuestionarios de la Inspección del Trabajo en blanco.
  - Fotocopia de "Evaluación sobre entrevistas y antecedentes".
  - Acta de fecha 05 de noviembre de 1990, que contiene informe del Gerente de Recursos Humanos y Administración del Banco de Santiago.
  - Informe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo de fecha 06 de noviembre de 1990 sobre reclamación del Sindicato de Trabajadores Empresa Banco de Santiago N° 1, acerca de los 79 trabajadores a los que la empresa les estaría impidiendo negociar colectivamente toda vez que se habría firmado en el contrato de trabajo una cláusula que los inhabilitaría para negociar colectivamente.
  - Documento emanado del Banco demandante en el que se adjunta copia del tipo de poderes de que gozan los funcionarios del Banco, indicados en la nómina entregada por el Sindicato a la Inspección.
  - Formulario de la Dirección del Trabajo solicitando al Banco de Santiago contrato de trabajo y anexos.
  - 78 Contratos individuales de trabajo con sus respectivos anexos.
  - 1 Convenio de Servicios a honorarios y sus anexos.
- B.** A fs. 80: fotocopia autorizada de la Resolución N° 195 de fecha 07 de noviembre de 1990, la que corresponde a la resolución reclamada en autos; con anexos N°s 1, 2 y 3, los que contienen un listado de nombres.
- 8º) Que, sin perjuicio del mérito que debería legalmente asignarse al informe de los fiscalizadores aludidos anteriormente, la propia reclamante ha acompañado un listado de descripción de cargo de la mayor parte de los cometidos asignados a cada dependiente habilitado por la resolución que se impugna;
- 9º) Que la lectura atenta y minuciosa de tales descripciones, y su concordancia con los restantes elementos de convicción que se reseñaran en los fundamentos sexto y séptimo, ponderados conforme a las reglas de la sana crítica, permite llegar a la conclusión de que las funciones de tales empleados corresponden a puestos de cierto nivel tanto de responsabilidad como de dirección dentro de la estructura interna de la empresa, desempeñando casi todos ellos jefaturas de mayor o menor importancia;
- 10) Que es así que se advierten, allí rasgos comunes de facultades directivas de coordinación, supervisión y control en materias administrativas y comerciales; y actividades relativas al cumplimiento de planes y objetivos que les han sido señalados por sus superiores;
- 11) Que en lo relativo a las facultades decisorias, se evidencia un rango de discrecionalidad que queda limitado a cada caso particular, por lo que el ámbito de su aplicación queda

referido –en definitiva– a cuestiones puntuales y específicas, y no a orientaciones generales de la institución, o siquiera del servicio a su cargo;

- 12) Que, igualmente, ninguno de los empleados rehabilitados por la resolución reclamada ocupa dentro de la organización del Banco una posición que permita considerarlos como participando en la elaboración de pautas para la marcha de la institución, ni en la formulación de lineamientos de políticas de desarrollo, gestión administración o proyección;
- 13) Que, a mayor abundamiento, debe consignarse que las normas contenidas en la disposición transcrita en el considerando segundo de la presente sentencia rigen para cualquier tipo de empresa, pues la ley no ha distinguido situaciones en sus disposiciones; de manera que la eventual complejidad del funcionamiento de un establecimiento bancario, con sus múltiples sucursales, no resulta ser un argumento legalmente suficiente y valedero para excluir a sus dependientes de la aplicación de las normas sobre habilitación para negociar colectivamente, derecho esencial que compete a todo trabajador y que sólo puede limitarse en casos claramente comprobados, dentro de excepciones legales rigurosamente restringidas en su interpretación y aplicación;
- 14) Que, en consecuencia, no existen antecedentes en autos que autoricen para concluir que la resolución que se impugna sea errada en sus fundamentos de hecho ni en la aplicación del Derecho en cuestión;

Y de acuerdo, además, con lo dispuesto en los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 303, 305, 306, 309, 420, 425, 450, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo en vigencia; 1698 del Código Civil; y 160, 342 y 346 del de Procedimiento del ramo, se rechaza el reclamo de lo principal de fs. 1, deducido contra la Resolución N° 195, de 07 de noviembre de 1990, emanada de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, con costas.

Regístrese y archívese.

Rol N° 25.292.

Dictada por don Ricardo Gálvez Blanco, Ministro en Visita.

En Santiago, a miércoles veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y seis, notifiqué por el Estado Diario la sentencia precedente y se envió carta certificada.

Santiago, tres de junio de mil novecientos noventa y seis.

Vistos y teniendo presente:

Que se ha interpuesto un recurso de hecho en contra del recurso de apelación que concedió la Sra. juez del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad con fecha treinta de abril último en los autos seguidos ante ella entre el Banco de Santiago –apelante– y la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago –recurrente– caratulados "Banco de Santiago S.A. con Bustos Silva, Luis".

Que el recurrente estima que tal recurso no debió concederse por cuanto se trata de un reclamo especial sobre inhabilidad para negociar colectivamente, del artículo 283 del Código del Trabajo, contenido en la Ley N° 18.620, del año 1987 –hoy artículo 305 del actual Código del Trabajo– y, que de acuerdo a esta disposición se trata de un procedimiento judicial de una sola instancia, que no admite recurso de apelación.

Que no se solicitó informe a la Sra. jueza recurrida, al haberse ordenado traer a la cuenta el expediente de que se trata.

Que del texto de la actual disposición legal antes citada, se desprende que efectivamente estamos en presencia de una materia que se ventila en única instancia.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 196 del Código de Procedimiento Civil, se acoge el recurso de hecho de lo principal de fs. 2 y, en consecuencia, se deja sin efecto la resolución de treinta de abril último escrita a fs. 124 de los autos traídos a la vista, y en su lugar se declara que no se concede el recurso de apelación, por improcedente.

Regístrese, agréguese copia a los autos referidos y archívese.

Devuélvanse los autos ingreso corte N° 1.690-96 a su tribunal de origen, debiéndose previamente cancelar dicho ingreso.

N° 1.877-96.

**2. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS. FACULTAD DE DIRECCION DEL TRABAJO. ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO. RECURSO DE PROTECCION RECHAZADO.**

**DOCTRINA:**

Para solicitar las recurrentes, operadoras telefónicas de larga distancia nacional e internacional, la autorización de un sistema excepcional de conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo y para poder la Dirección del Trabajo otorgarla, debió acreditarse o al menos invocarse, la concurrencia del requisito de hecho exigido por esa norma, cual es, la imposibilidad de aplicarse en la especie el régimen establecido en ese mismo artículo, el que ya es de naturaleza excepcional respecto de la norma general que prohíbe trabajar en días domingo y festivos.

En este sentido, la condición de mujeres casadas y madres de familia de las recurrentes, no constituyen de por sí una circunstancia excepcional ni calificada, y no justifican ni menos acreditan cual sería, atendidas las características de la prestación de servicios, el impedimento de aplicar –en la especie–, las normas del artículo 38 del Código del Trabajo.

Santiago, 20 de junio de 1996.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada, de 09 de marzo del año en curso, escrita a fojas 76.

Regístrese y Devuélvanse.

N° 1.635-96.

Pronunciado por los Ministros señores Osvaldo Faúndez V., Lionel Béraud P., Arnaldo Toro L., Germán Valenzuela C., y el Abogado Integrante señor Manuel Daniel A.

Santiago, 09 de marzo de 1996.

Vistos:

A fojas 24, las trabajadoras de sociedad anónima CHILESAT S.A. que se individualizan en el mismo escrito, domiciliadas en avenida Rinconada El Salto N° 202, de la Comuna de Huechuraba, en esta ciudad, todas operadoras telefónicas de larga distancia nacional e internacional, recurren de protección en contra del Director del Trabajo Sra. María Ester Feres Nazarala por cuanto mediante la Resolución-Oficio Ord. N° 137-08, de fecha 08 de enero de 1996, y el Oficio de Instrucciones N° 95-0613, de fecha 20 de octubre de 1995, se ha amenazado su derecho a la libertad de trabajo y libertad de contratación garantidos en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

Señalan las recurrentes, todas las mujeres y la gran mayoría casadas y madres de familia, que con fecha 15 de noviembre de 1995 y de común acuerdo con su empleador solicitaron al Director del Trabajo que se les autorizara para mantener su actual jornada de trabajo consistente en turnos rotativos de lunes a domingo y de lunes a viernes y así sucesivamente, la que les permite descansar y disponer en forma fija de un sábado y domingo seguidos, semana por medio, única fórmula que les hace posible hacer coincidir su descanso con el de su grupo familiar; sistema de trabajo que por lo demás, se viene utilizando durante más de veinticinco años en Entel S.A., empresa que fuera la anterior empleadora de la mayor parte de las recurrentes.

Agregan que la ya referida solicitud fue formulada en virtud de lo establecido en el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo el que faculta al Director del Trabajo para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada el establecimiento de sistema excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos. No obstante, el recurrido negó lugar dicha solicitud mediante la resolución ya individualizada señalando que los antecedentes invocados no ameritan el tratamiento de excepción impetrado puesto que ni la modalidad de las labores que desarrollan las recurrentes ni el lugar en que éstas se llevan a cabo impiden dar aplicación a las normas generales sobre jornada de trabajo y descansos contempladas en el Código del Trabajo.

Objetan el criterio del recurrido por cuanto estiman que el por ellas expuesto se trata de un caso muy calificado, al tiempo que consideran que la autorización del sistema excepcional solicitado se condice con el espíritu y finalidad del derecho del trabajo, cual es, la de finalmente tutelar los intereses de los trabajadores y en dicho sentido, propender a una menor tuición en aquellos casos en los que existe una mayor capacidad de negociación y autotutela, tal como sucede en la especie.

Señalan que la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección consagrados como garantía constitucional en los artículos 19 N° 16, y 20 de la Constitución Política, suponen el derecho a ejercer libre y debidamente los medios para hacerla efectiva, entre ellos el derecho a optar dentro del marco legal por jornada de trabajo y descansos compatibles con los atributos que debe tener todo empleo y con el bien común de los trabajadores. Se añade que la libertad de trabajo supone por tanto la libertad para convenir los medios necesarios para el buen y correcto desempeño de este empleo, de acuerdo a su naturaleza propia de modo que en la especie, se conculca su libertad de trabajo al imponérseles por la autoridad administrativa un régimen de jornadas y descansos que no desean y que lejos de protegerlas las perjudica, el que además contraviene una práctica de dos décadas y que finalmente, no se aviene con la naturaleza de su presentación de servicios.

Terminan solicitando se acoja su recurso y se deje sin efecto la Resolución –Oficio Ord. N° 137-08/ de fecha 08 de enero de 1996, y el Oficio de Instrucciones N° 95-0613, de fecha 20 de octubre de 1995, y se ordene la mantención del sistema de jornada ordinaria de trabajo y descanso actualmente en aplicación para los recurrentes, el que debe entenderse autorizado a partir del mes de octubre de 1994, fecha en que comenzó a aplicarse.

Se acompañaron documentos que rolan de fojas 1 a la 23.

A fojas 58 informa el recurrido y señala que el recurso es extemporáneo puesto que el Ordinario N° 37/08 que se impugna tiene como antecedente y fundamento un acto anterior, cual es, el Oficio de Instrucciones N° 95-0613, de fecha 20 de octubre de 1995, el que se encontraba en conocimiento de las recurrentes a lo menos a partir del día 15 de noviembre del mismo año, fecha en la que solicitaron la reconsideración del mismo.

En cuanto al fondo, se señala que tanto la instrucción como el ordinario cuestionados se ajustan plenamente a derecho. En efecto, la legislación laboral establece un conjunto de normas mínimas e irrenunciables entre las cuales se encuentran las relativas a la jornada de trabajo. Dichas normas, prohíben de manera expresa el trabajo en días domingo y festivo sin perjuicio de la situación excepcional prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo el que señala taxativamente cuales son las únicas actividades en las cuales se puede distribuir la jornada de trabajo incluyendo esos días. Y aún, si dicha norma ya excepcional no pudiera ser aplicada a un caso concreto, el inciso final del mismo artículo 38 faculta al Director del Trabajo para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando el sistema contenido en ese artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios.

Se agrega que en la especie no se cumplen ninguno de los requisitos exigidos por la norma por cuanto la circunstancia familiar invocada por las recurrentes no constituye un caso objetivamente calificado y, por otra parte, no se ha acreditado que técnicamente no pudiere aplicarse en la especie el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso que se contempla en el inciso segundo del artículo 38 ni menos que tal imposibilidad derive de las especiales características de la prestación de servicios.

Finalmente, se hace presente que la circunstancia de que el sistema de trabajo solicitado por las recurrentes se hubiese aplicado anteriormente en Entel Chile S.A. constituye una circunstancia no acreditada ni menos autorizada por la Dirección del Trabajo.

Por lo anterior, se afirma que el recurrido se ha limitado a dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en las normas legales ya citadas, conducta que en ningún caso puede ocasionar privación, perturbación o amenaza de la libertad de trabajo y su libre elección por lo que se solicita el rechazo del recurso, con costas.

Se acompañaron los documentos que rolan de fojas 37 a la 57.

Se trajeron los autos en relación y se procedió a la vista de la causa.

Y teniendo presente:

1. Que en cuanto a la presunta extemporaneidad del recurso, cabe tener presente que si bien en la especie se han impugnado dos actuaciones administrativas concretas del recurrido, la Re-

solución Oficio Ordinario N° 137, de 08 de enero de 1996, es la que en definitiva termina por configurar la situación de la que aparecen reclamando las recurrentes, es decir, la negativa de la autoridad recurrida a autorizar un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos de acuerdo a lo previsto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, siendo ésta en definitiva la resolución recurrida y habiéndose deducido el presente recurso con fecha 12 de enero del mismo año, debe concluirse que éste no ha sido interpuesto en forma extemporánea, como contrariamente lo sostiene el recurrido.

2. Que en cuanto al fondo, siendo el acto en contra el cual se recurre la negativa del Director del Trabajo a autorizar respecto de las recurrentes el establecimiento de un sistema excepcional de jornada y descansos de acuerdo a lo previsto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, se hace necesario en primer lugar, determinar si esta actuación —que como se ha dicho se ha materializado mediante la dictación de la Resolución Oficio Ordinario N° 137 de ocho de enero de 1996—, puede ser calificado de ilegal o arbitraria como lo exige el artículo 20 de la Carta Fundamental para los efectos de la procedencia de este tipo de recursos.
3. Que a este respecto es necesario tener presente, en primer término, que el artículo 37 del Código del Trabajo establece que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en el caso de fuerza mayor.

Por su parte, el artículo 38 del mismo Código exceptúa de la antedicha norma a los trabajadores que se desempeñen —entre otras—, en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razón de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria. Cabe tener presente que es precisamente en virtud de esta disposición legal que las recurrentes se encuentran exceptuadas de la norma general que prohíbe el trabajo en días domingo y festivos.

De conformidad con el mismo artículo 38, las empresas que se encuentran exceptuadas del descanso dominical deberán en todo caso, otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en días tanto domingo como festivos.

Finalmente, el inciso final de la misma disposición, establece que el Director del Trabajo en casos calificados y mediante resolución fundada, podrá autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto anteriormente no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

4. Que en consecuencia, para solicitar las recurrentes la autorización de un sistema excepcional de conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo y para poder la Dirección del Trabajo otorgarla, debió acreditarse o al menos invocarse, la concurrencia del requisito de hecho exigido por esa norma, cual es, la imposibilidad de aplicarse en la especie el régimen establecido en ese mismo artículo, el que como se ha dicho, es ya de naturaleza excepcional respecto de la norma general que prohíbe trabajar en días domingo y festivos.

5. Que sin embargo, si se analizan los contenidos tanto de la presentación hecha en su oportunidad a la Dirección del Trabajo como los del presente recurso, se constata que a dicho respecto las recurrentes se han limitado a invocar su condición de mujeres casadas y madres de familia lo que desde luego no constituye de por sí una circunstancia excepcional ni calificada. Y sin perjuicio de manifestar una legítima preferencia o aspiración por alcanzar el sistema cuyo establecimiento solicitan, no justifican ni menos acreditan cual sería, atendidas las características de la prestación de servicios, el impedimento de aplicar –en la especie–, las normas del tantas veces referido artículo 38 del Código del Trabajo.

Que por otra parte, aun cuando así lo afirman en su recurso, tampoco se ha acreditado por parte de las recurrentes que el referido haya prestado anteriormente su aprobación al sistema excepcional por ellas impetrado.

6. Que en tales circunstancias, al no acceder el recurrido a la solicitud de las recurrentes de establecer un sistema especial de distribución de jornadas de trabajo y descansos, no ha hecho más que ajustarse a los términos de la legalidad vigente, la que como se ha visto, lo faculta para otorgar ese tipo de autorizaciones sólo en casos calificados y cuando las restantes normas relativas a la materia no puedan aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.
7. Que en estas condiciones, al no darse en la especie el primer presupuesto fáctico necesario para hacer procedente este tipo de recursos, cual es, un acto ilegal o arbitrario del recurrido, es evidente que no podrá prosperar el interpuesto por las recurrentes. Al mismo tiempo, se hace del todo necesario entrar al análisis de las garantías constitucionales que en el recurso se reputan infringidas por el recurrido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo de los recursos de protección, se declara sin lugar el deducido a fojas 24, con costas.

Redactó el Abogado Integrante Sr. Ramaciotti.

Regístrese.

Nº 568-96.

Pronunciado por el Ministro señora Raquel Camposano Echegaray y Abogado Integrante señor José Luis Ramaciotti Fracchia. Autoriza la Secretaria doña Teresa Hernández Cid.

## DEL DIARIO OFICIAL

**13**  
JULIO

- D.S. N° 71, de 25.03.96, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404, sobre Trabajos Pesados y la Comisión Ergonómica Nacional. (Publicado en este Boletín).

**17**  
JULIO

- Extracto de Resolución N° E-124, de 1996, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que aprueba reforma de estatutos a "A.F.P. Aporta S.A."

**18**  
JULIO

- D.S. N° 177, de 07.03.96, del M. de Educación Reglamenta requisitos de adquisición y pérdida del reconocimiento oficial del Estado a los establecimientos educacionales de enseñanza básica y media.

**20**  
JULIO

- D.S. N° 634, de 09.05.96, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo Administrativo Complementario para la aplicación del Convenio de Seguridad Social Chileno-Argentino, suscrito el 17 de octubre de 1991. (Publicado en este Boletín).

**26**  
JULIO

- D.S. N° 563, de 11.07.96, del M. de Educación. Reglamenta Fondo de Perfeccionamiento en el extranjero para profesionales de la educación.

**31**  
JULIO

- D.S. N° 81, de 25.04.96, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba fusión de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile y de Los Andes, absorbiendo ésta a aquella y la consecuente disolución de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile.
- Resolución N° 1.217 exenta, de 24.07.96, del Ministerio de Salud. Reajusta niveles de ingreso, para efectos del artículo 29 de la Ley N° 18.469. (Véase valores en Suplemento Datos Útiles).

## INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios.	3.782/152	04.07.96	68
Descanso semanal. Duración. Dirección del Trabajo. Competencia. Autorización de turnos. Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad.	3.781/151	04.07.96	67
Dirección del Trabajo. Certificados contratantes.	4.302/180	29.07.96	127
Dirección del Trabajo. Competencia. Autorización de turnos. Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad. Horas extraordinarias. Compensación. Procedencia.	3.778/148	04.07.96	65
Dirección del Trabajo. Competencia. Autorización de turnos. Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad. Horas extraordinarias. Compensación. Procedencia.	3.779/149	04.07.96	65
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	3.959/157	15.07.96	76
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	4.179/165	22.07.96	92
Dirección del Trabajo. Facultades fiscalizadoras. Prescripción.	3.780/150	04.07.96	66
Dirección General de Aeronáutica. Facultades. Legislación laboral. Alcance.	4.155/161	22.07.96	82
Empresa de Correos de Chile. Trabajadores. Calidad jurídica.	4.324/181	30.07.96	128
Estatuto docente. Asignación de perfeccionamiento.	3.982/160	16.07.96	81
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Comisiones calificadoras de concursos. Facultades. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Calificaciones.	4.178/164	22.07.96	89
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Legalidad.	4.182/168	22.07.96	98
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Destinación. Requisitos. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Convocatoria. Obligatoriedad. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Contrato de trabajo. Estipulaciones mínimas.	4.185/171	22.07.96	105

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Feriado. Remuneración variable. Licencia médica. Subsidio. Base de cálculo. Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	3.724/144	1º.07.96	51
Feriado. Remuneración. Beneficios que se incluyen.	4.298/176	29.07.96	119
Gratificación legal. Derecho. Trabajadores agrícolas de temporada.	4.299/177	29.07.96	121
Indemnización convencional por años de servicio. Remuneración. Tope. Procedencia.	4.295/175	29.07.96	117
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Bonificaciones Ley Nº 19.410. Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Bonificaciones Ley Nº 19.410. Indemnización legal por años de servicio. Reliquidación. Bonificaciones Ley Nº 19.410. Indemnización sustitutiva. Reliquidación. Bonificaciones Ley Nº 19.410.	3.777/147	04.07.96	60
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.170. Ferrocarriles del Estado. Incompatibilidad.	4.183/169	22.07.96	101
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.410. Requisitos. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato individual. Jubilación.	3.776/146	04.07.96	55
Jornada bisemanal. Competencia. Dirección del Trabajo	3.960/158	15.07.96	77
Jornada de trabajo. Locomoción colectiva interurbana. Dirección del Trabajo. Competencia. Jornada de trabajo. Locomoción colectiva interurbana.	4.177/163	22.07.96	87
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Calificación. Dirección del Trabajo.	4.326/183	30.07.96	131
Licencia médica. Comisiones indirectas.	4.225/173	24.07.96	114
Línea Aérea Nacional. Normas aplicables. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.	4.156/162	22.07.96	84
Naves pesqueras. Calificación. Naves pesqueras. Concepto.	4.294/174	29.07.96	115

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Requisitos. Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia. Negociación colectiva. Prácticas desleales. Competencia.	3.958/156	15.07.96	74
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	4.181/167	22.07.96	96
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	4.224/172	24.07.96	110
Negociación colectiva. Presentación del proyecto. Oportunidad.	4.184/170	22.07.96	103
Organizaciones sindicales. Asamblea. Facultades. Organizaciones sindicales. Directores sindicales. Responsabilidad.	4.301/179	29.07.96	126
Organizaciones sindicales. Patrimonio sindical.	3.739/145	03.07.96	53
Organizaciones sindicales. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Afiliación.	4.300/178	29.07.96	125
Personal de vigilancia. Prefectura de Carabineros. Competencia.	4.325/182	30.07.96	129
Quiebra. Efectos.	3.929/155	12.07.96	72
Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas. Registro de asistencia. Sistema especial.	4.180/166	22.07.96	94
Regla de la conducta. Día del trabajador panificador.	3.723/143	1º.07.96	49
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	3.722/142	1º.07.96	47
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	3.811/153	08.07.96	70
Semana corrida. Cálculo.	3.961/159	15.07.96	79
Semana corrida. Procedencia. Comisión. Semana corrida. Remuneraciones mensuales accesorias. Incidencia.	3.927/154	11.07.96	72

# 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>Soledad Neveu Muñoz</b>	Jefe Departamento Organizaciones Sindicales
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Negociación Colectiva
<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</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

## 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

### Verónica Gómez Urrutia

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:

Publitécsa

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, 10° 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. Fax: 638 1980.

## EL DERECHO LABORAL CHILENO Y LA SUSCRIPCION DE ACUERDOS COMERCIALES INTERNACIONALES

El Presidente Eduardo Frei se ha empeñado en la suscripción de acuerdos internacionales de libre comercio. Estos acuerdos significan la apertura de nuevos mercados para bienes y servicios que se generan en nuestro país así como la incorporación de tecnología y de productos extranjeros con mínimas restricciones arancelarias.

Las negociaciones con Estados Unidos, Canadá y México para el ingreso al Tratado de Libre Comercio de América del Norte y la reciente asociación al Mercado Común del Sur son muestras claras de la voluntad política de la actual Administración por avanzar en este sentido.

Estos tratados internacionales tienen la importancia económica de unir áreas geográficas densamente pobladas que configuran gigantescos mercados libres de restricciones comerciales, dando lugar a verdaderos bloques que actúan de manera cohesionada y crecientemente proteccionista en sus negociaciones con el resto del mundo.

De esta manera, la nueva realidad económica ha producido necesariamente importantes modificaciones en el modelo de relaciones laborales de cada uno de los estados partes de estos acuerdos internacionales –y si como el gobierno confía la estrategia de que Chile prospera–, es dable esperar cambios semejantes al interior de nuestra economía.

En efecto, del análisis de las directrices y principios laborales que se han dado los estados que conforman el NAFTA y el MERCOSUR, en el *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte* (1993) y el *Protocolo de Ouro Preto* (1994), respectivamente, es posible deducir las nuevas orientaciones que deberá adoptar el sistema de relaciones laborales existente en nuestro país para hacer frente al gran desafío de la internacionalización.

En mi opinión, son tres las grandes líneas de acción en las que se debería avanzar para hacer compatible nuestra legislación laboral con las exigentes normativas internacionales: una, el fortalecimiento de la negociación colectiva como metodología de resolución de conflictos laborales por medio de su extensión a sectores que se encuentran impedidos de negociar en la actualidad; dos, la eliminación de cualquier clase de discriminación en el acceso y la mantención en el empleo a través de la promoción de políticas públicas en este orden; y tres, la prescripción de condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo que sean eficaces. Todas estas orientaciones serán exigidas como normas básicas en el marco jurídico internacional, que por razones de transparencia de los mercados y de libre competencia, promoverá y demandará la aplicación efectiva de la legislación laboral, tanto interna como internacional.

Así las cosas, las enmiendas legislativas al Código del Trabajo que actualmente se discuten en el Congreso Nacional, encuentran su justificación no sólo en razones de justicia social sino que también en aquellas que tienen directa relación con la inserción de nuestro país en una economía mundial, abierta y competitiva.

### Luis Lizama Portal

Abogado  
Jefe del Depto. Jurídico

# 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

## **Soledad Neveu Muñoz**

Jefe Departamento Organizaciones Sindicales

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe Departamento de Negociación Colectiva

## **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>MENSAJE PRESIDENCIAL 21.05.95 - 21.05.96</b> .....	1
<b>COMPETITIVIDAD Y RELACIONES LABORALES</b> .....	26
<b>BANCO SUD AMERICANO. CORPORACION DE BIENESTAR</b> .....	29
<b>SINTESIS DE PRENSA</b> .....	33
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b> .....	36
– D.S. 71/96, del M. del T. y P. S. Trabajos Pesados y Comisión Ergonómica Nacional .....	36
– D.S. 634/96, Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo administrativo complementario para la aplicación del convenio de seguridad social Chileno-Argentino, suscrito el 17 de octubre de 1971 .....	45
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico</b> .....	47
<b>3.722/142, 1º.07.96.</b> Examen de legalidad de Reglamento Interno de Línea Aérea .....	47
<b>3.723/143, 1º.07.96.</b> Las Empresas Panificadoras de las Provincias de Los Andes y San Felipe no se encuentran facultadas para suprimir unilateralmente el beneficio que por años venían otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 02 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador" .....	49
<b>3.724/144, 1º.07.96.</b> 1) Durante ejercicio de los derechos a feriado y licencia por enfermedad, la comisión contemplada en el contrato de trabajo de un Supervisor de Ventas de A.F.P. ... que se ha tenido a la vista, debe computarse en la forma descrita en el artículo 71 del Código del Trabajo y en el inciso 1º del artículo 8º del D.F.L. N° 44, de 1978. 2) Esta Dirección carece de competencia para calificar si los hechos descritos en este informe constituyen causal de término de contrato de trabajo .....	51
<b>3.739/145, 03.07.96.</b> Los bienes de una organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados .....	53

- 3.776/146, 04.07.96.** 1) Para que operen las indemnizaciones que contemplan los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410, es necesario que existan excedentes en la dotación docente respectiva.  
2) Si la relación laboral del profesional de la educación termina por aplicación de la causal prevista en el artículo 52 letra d) de la Ley N° 19.070, no resulta procedente la supresión de horas de la dotación docente.  
3) No procede el pago de la indemnización que establece el artículo 9º transitorio de la Ley N° 19.410 si el docente cuya relación laboral termina, no detenta, a lo menos, un año de servicios en la respectiva Corporación ..... 55
- 3.777/147, 04.07.96.** 1) Resulta jurídicamente procedente incluir la bonificación proporcional y la planilla complementaria a que se refieren los artículos 8º y 9º de la Ley N° 19.410, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados.  
2) Deberán reliquidarse las indemnizaciones legales por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo percibidas por los profesionales de la educación como consecuencia de las terminaciones de los contratos de trabajo por causa de desahucio o necesidades de la empresa producidas entre el 1º.01.95 y 02.09.95, incorporando a su base de cálculo los beneficios previstos en los artículos 8º y 9º de la Ley N° 19.410 60
- 3.778/148 y 3.779/149, 04.07.96.** 1) La Dirección del Trabajo carece de facultades para autorizar el establecimiento de determinados sistemas de turnos de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.  
2) No se encuentra ajustado a derecho un sistema de turnos que implique compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente ..... 65
- 3.780/150, 04.07.96.** Las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia . 66
- 3.781/151, 04.07.96.** Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 8.002/320 de 11.12.95 ..... 67
- 3.782/152, 04.07.96.** La circunstancia de que la Empresa ... haya otorgado a los conductores de dicha entidad los beneficios que implicaba la existencia de una póliza de seguros que cubría los daños materiales en los vehículos institucionales por los accidentes ocu-

	rridos con motivo de su trabajo, sin límite alguno en relación con el monto de tales perjuicios, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo, razón por la cual la Empresa no se encontraba facultada para descontar a los Sres. ..., suma alguna por concepto de daños inferiores a U.F. 40 .....	68
<b>3.811/153, 08.07.96.</b>	Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de observaciones formuladas al Reglamento Interno de la Empresa Impresora y Editora ... en materia de modificaciones de jornada de trabajo, horas extras, licencias médicas y medidas de prevención y control .....	70
<b>3.927/154, 11.07.96.</b>	Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 3.020/122, de 23.05.96, que concluye que "Los Agentes Previsionales de la A.F.P. ..., cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por comisiones, al cual adicionan sumas por concepto de gratificación garantizada e incentivo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo" .....	72
<b>3.929/155, 12.07.96.</b>	La declaratoria de quiebra de la empresa y con mayor razón la aprobación de su continuidad de giro no ha podido afectar la existencia del sindicato que tiene por base a la misma empresa .....	72
<b>3.958/156, 15.07.96.</b>	1) La extensión de beneficios contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo supone la existencia de un instrumento colectivo. 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo .....	74
<b>3.959/157, 15.07.96.</b>	La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia .....	76
<b>3.960/158, 15.07.96.</b>	No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días continuos seguidos de 3 días de descanso cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias .....	77
<b>3.961/159, 15.07.96.</b>	Se reconsidera Dictamen Ord. Nº 6.207/277, de 05.10.95, en cuanto concluye que se debe considerar lo percibido por los días sábado laborados para el pago de semana corrida de los trabajadores a trato de la empresa ..., debiendo al mismo tiempo dejarse sin efecto las instrucciones que se impartieran en similar sentido .....	79

<b>3.982/160, 16.07.96.</b>	Resulta improcedente que los docentes del Colegio ... acuerden entre ellos la forma de distribuir los montos por concepto de asignación de perfeccionamiento .....	81
<b>4.155/161, 22.07.96.</b>	Absuelve consultas sobre si la Dirección General de Aeronáutica, de acuerdo a sus facultades legales, puede dictar normas administrativas aeronáuticas que vulneren aquellas establecidas en la legislación laboral; y sobre si la empresa Línea ... se encuentra afecta a la normativa del Código del Trabajo en las relaciones jurídicas con sus trabajadores .....	82
<b>4.156/162, 22.07.96.</b>	La cláusula de los contratos individuales en virtud de la cual un grupo de trabajadores tripulantes de la empresa pesquera ... modificó el bono de pesca pactado colectivamente se encuentra vigente y no transgrede el artículo 311 del Código del Trabajo .....	84
<b>4.177/163, 22.07.96.</b>	1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar sistemas especiales de distribución horaria de jornada de trabajo, descansos y esperas entre turnos laborales, aplicables al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana. 2) El personal de choferes del servicio de locomoción colectiva "Cajón del Maipo-Santiago", por desempeñarse en un servicio interurbano, debe ajustarse, en materia de jornada de trabajo, al artículo 25 del Código del Trabajo .....	87
<b>4.178/164, 22.07.96.</b>	1) Las comisiones calificadoras de concursos públicos no se encuentran facultadas para modificar las bases fijadas por la Corporación Municipal, como tampoco para eliminar o bien no considerar el cumplimiento de uno o más requisitos establecidos en las mismas. 2) Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales podrán ser calificados en su desempeño profesional, en la medida que las partes hubieren convenido, en sus respectivos contratos de trabajo el procedimiento al cual deba sujetarse dicha evaluación, no existiendo inconveniente legal alguno para considerarlo como antecedente en un concurso público si así se hubiere fijado en las bases por la autoridad .....	89
<b>4.179/165, 22.07.96.</b>	La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia .....	92
<b>4.180/166, 22.07.96.</b>	1) El sistema propuesto por la Comunidad Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en tarjetas individuales diarias, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.	

	2) No es jurídicamente procedente autorizar al referido empleador para implantar dicho sistema .....	94
<b>4.181/167, 22.07.96.</b>	La Empresa ... no se encuentra obligada a entregar un slack a los trabajadores cuyos contratos terminaron el 14 de octubre, al tenor de lo estipulado en la cláusula correspondiente del anexo de contrato colectivo de fecha 25 de septiembre de 1995, que contiene el beneficio .....	96
<b>4.182/168, 22.07.96.</b>	1) Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, conforme a las cuales se llevó a efecto el concurso público convocado con fecha 22 de enero de 1996, se encontraban ajustadas a la normativa legal. 2) La comisión calificadora del concurso público, antes referido, no se habría integrado con la totalidad de los miembros que legalmente correspondían, razón por la cual dicho concurso no estaría ajustado a derecho. 3) La comisión calificadora de que se trata se constituyó fuera del plazo previsto por las normas pertinentes, no afectando, sin embargo, dicha irregularidad el concurso mismo. 4) La Corporación Municipal se encontraba facultada para fijar, en relación con la integración de la comisión calificadora, el sistema de sorteo y publicidad del mismo, que hubiere estimado más conveniente .....	98
<b>4.183/169, 22.07.96.</b>	La indemnización compensatoria establecida por la Ley N° 19.170 para el personal de la Empresa ... en las condiciones que en su texto se precisa, es incompatible con el ejercicio remunerado del cargo de Alcalde .....	101
<b>4.184/170, 22.07.96.</b>	El Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad ..., cuyos afiliados se encuentran afectos a un convenio colectivo vigente hasta el 30.11.96, puede presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a dicha fecha, sin perjuicio de la excepción prevista en el inciso 2° del artículo 328 del Código del Trabajo .	103
<b>4.185/171, 22.07.96.</b>	1) La destinación de un docente en los términos del artículo 38 del Estatuto Docente no puede significar para dicho profesional un menoscabo económico. 2) Las Corporaciones Municipales no se encuentran obligadas a convocar a concurso público con el objeto de llenar los cargos directivos vacantes, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 3) Resulta necesario especificar en el contrato de trabajo de los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, entre otras materias, la función específica asignada, el establecimiento en que tales funciones deben llevarse a efecto y, la calidad con que ingresan a la dotación docente .....	105

<b>4.224/172, 24.07.96.</b>	1) Los trabajadores de la Empresa Compañía Siderúrgica ..., debieron percibir las asignaciones de matrimonio y nacimiento y la cuota mortuoria convenidas en el contrato colectivo de fecha 31.10.93, celebrado entre dicha empresa y el Sindicato N° 1 de la misma, conforme al valor que dichos beneficios tenían a la fecha del matrimonio, nacimiento o fallecimiento, respectivamente. 2) Los dependientes de la referida empresa que prestaron servicios durante la huelga que se llevó a efecto en el mes de noviembre de 1995, por haber conformado el equipo de emergencia de acuerdo a lo previsto en el artículo 380 del Código del Trabajo, no les asistió el derecho a percibir el bono de \$30.000 que la Empresa pagó a los demás trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva .....	110
<b>4.225/173, 24.07.96.</b>	Al vendedor comisionista no le asiste derecho al pago de comisión por las ventas que ha efectuado directamente el empleador a los clientes de su cartera, durante el período en que ha estado en goce de licencia médica, a menos que así se hubiere convenido en el correspondiente contrato de trabajo .....	114
<b>4.294/174, 29.07.96.</b>	A la empresa pesquera ... le es aplicable la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.712/145, de 07.07.92; 4.623/110, de 05.07.90 y 1.116/31, de 04.02.94, en la medida que sus embarcaciones tengan la calidad de "barcos pesqueros", al tenor del artículo 2° del Decreto N° 214, de 1965 .....	115
<b>4.295/175, 29.07.96.</b>	No existe inconveniente jurídico para convenir una indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio del empleador, cuya remuneración mensual que sirve de base para calcularla, no se encuentre afecta al tope de 90 unidades de fomento previsto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo .....	117
<b>4.298/176, 29.07.96.</b>	La remuneración íntegra del feriado del personal de ... que se desempeña como docente jornada variable y docente planta está constituida por el sueldo percibido por éste al momento de hacer uso del referido beneficio .....	119
<b>4.299/177, 29.07.96.</b>	La empresa Agrícola ... se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe .....	121
<b>4.300/178, 29.07.96.</b>	La habilitación para integrar un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios proviene de la naturaleza cíclica o intermi-	

	tente de la prestación de servicios, y no del carácter del contrato de trabajo .....	125
<b>4.301/179, 29.07.96.</b>	La asamblea general de socios de una organización sindical no tiene facultades para exonerar a los directores sindicales de responsabilidad en el ejercicio de su gestión .....	126
<b>4.302/180, 29.07.96.</b>	Procede que las Inspecciones del Servicio al emitir los certificados contemplados por el inciso 2º del artículo 43 del D.F.L. Nº2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, tenga presente todas las eventuales deudas laborales y previsionales de la entidad empleadora requirente y no exclusivamente aquellas derivadas de la actual faena que motiva la petición del certificado .....	127
<b>4.324/181, 30.07.96.</b>	Los dependientes de la Empresa de Correos de Chile tienen la especial calidad jurídica de funcionarios públicos y de trabajadores afectos a la legislación laboral común, según la circunstancia concreta y particular de que se trate .....	128
<b>4.325/182, 30.07.96.</b>	Las Prefecturas de Carabineros son competentes para denegar o dejar sin efecto autorizaciones para desempeñar las labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter, con la prevención formulada en este oficio .....	129
<b>4.326/183, 30.07.96.</b>	Los trabajadores de la Empresa ... Servicios de Personal Ltda. que laboran como lectores domiciliarios de medidores de Chilectra S.A. y repartidores de boletas y facturas de consumos, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo .....	131
<b>ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO .....</b>		<b>133</b>
<b>1.- Orden de Servicio.</b>		
<b>7, 15.07.96.</b>	Depto. Negociación Colectiva. Instruye sobre coordinación con Carabineros de Chile, en materia de negociación colectiva y conflictos colectivos de orden laboral .....	133
<b>2.- Circulares.</b>		
<b>83, 08.07.96.</b>	Depto. Administrativo. Imparte instrucciones sobre actuaciones funcionarias .....	134

<b>85, 08.07.96.</b>	Dirección del Trabajo. Informa acerca de dictamen de Contraloría General de la República sobre prohibiciones e inhabilidades del artículo 20 bis del D.L. N° 3.551 .....	136
<b>87, 16.07.96.</b>	Depto. de Fiscalización. Instruye sobre aplicación de multas para efectos de cobro alternativo de las mismas .....	139
<b>89, 19.07.96.</b>	Depto. de Fiscalización. Instruye sobre sistematización y resumen estadístico de cobranza de multas (Extracto) .....	139
<b>90, 22.07.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales. Complementa O.S. N° 18/93 sobre recepción de candidaturas de organizaciones sindicales cuyo directorio se encuentra acéfalo .....	140
<b>94, 29.07.96.</b>	Depto. Negociación Colectiva. Instruye a encargados de negociación colectiva proceder a registrar los tiempos de las actividades de Negociación Colectiva que indica .....	140
<b>95, 31.07.96.</b>	Depto. Administrativo. Minuta informativa sobre procedimiento a seguir en caso de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo .....	141
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL .....</b>		<b>143</b>
	Inhabilidad para negociar colectivamente. Trabajadores que ejercen dentro de la empresa un cargo superior de mando e inspección. Los jefes de operaciones de sucursal o agencia bancaria se encuentran habilitados para negociar colectivamente. El artículo 305 del Código del Trabajo rige para cualquier tipo de empresas. El procedimiento judicial que establece dicha norma legal es en única instancia. Reclamo judicial rechazado y falso recurso de hecho acogido .....	143
	Sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos. Facultad de Dirección del Trabajo. Artículo 38 del Código del Trabajo. Recurso de protección rechazado .....	151
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>		<b>156</b>
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>		<b>157</b>

