



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 1996



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# LAS CLAUSULAS SOCIALES Y LO SOCIAL

Marcos López Oneto

(1)

## INTRODUCCION

En términos de lo que hoy podemos observar con mayor nitidez, en este mundo que crece y se expande según el volumen de comunicaciones que produce, el fenómeno de la globalización mundial se traduce en la homogenización de ciertas pautas culturales, más allá de lo que históricamente estuvimos acostumbrados a distinguir.

Se dice que hay una cierta cultura común que uno puede sentir y ver desarrollándose desde Katmandu a Macondo, pasando por todo el arco iris de ciudades y pueblos del Mundo.

El "**Fast Food**", para el ciudadano medio, sería el aspecto más notorio de este fenómeno.

Esta cultura universalista en expansión nos autoriza a comenzar a hablar del "**ContraBabelismo**", para indicar que la especie humana estaría recuperando ese original lenguaje perdido del cual da cuenta la *escritura sagrada* a través de la narración del mito de la construcción de la Torre que nos acercaría a Dios.

A nosotros, como gran tema dentro de esta nueva ola, nos interesa el aspecto jurídico del fenómeno. Creemos que el Derecho está hoy, más que nunca, en seria competencia para convertirse en el lenguaje básico de este nuevo mundo que se nos viene.

Apostamos a que el lector de estas líneas, escritas en una prosa que ciertamente sería condenada por Montaigne, coincidirá con nosotros en la siguiente hipótesis, a saber: *hoy por hoy, los tratados de liberalización económica, así como los de integración, son una evidente señal de que el mundo avanza hacia la globalización.*

Pues bien, el objeto de este artículo es referir someramente uno de los principales tópicos que se han ido constituyendo a propósito de los tratados antes mencionados, a saber: las cláusulas sociales.

En las páginas que vienen intentaremos aportar al esclarecimiento jurídico conceptual de las mentadas cláusulas.

## 1. LAS CLAUSULAS SOCIALES

Las cláusulas sociales son aquellos acuerdos de voluntad, en cuya virtud, las Altas Partes contratantes, en el contexto de un tratado de liberalización económica, se obligan a generar y a respetar una serie de normas mínimas sobre condiciones de trabajo y bienestar social de su población, así como también las relativas a la conservación del medio ambiente. (2)

Jurídicamente vistas, son normas accesorias, toda vez que no pueden existir –ni subsistir– sino en función de un conjunto de normas de carácter principal a las cuales acceden como complemento.

---

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

(2) El presente trabajo se concentra únicamente en los aspectos laborales de las cláusulas sociales. Por consiguiente no desarrolla el tema de las normas medioambientales.

El fundamento económico de ellas es muy simple, a saber: la no consideración por parte de uno de los Estados miembros de las más mínimas condiciones de trabajo, redundaría, quiéraselo o no, en más bajos costos de producción, obteniendo así el Estado exportador una ventaja competitiva injusta frente a su socio, puesto que, *a contrario sensu*, "una mayor regulación aumenta los costos de los productos locales los que no pueden competir con los productores de países donde esas regulaciones no existen, son menores, o su aplicación es más laxa"(Albuquerque, 1995:4).

Con razón –entonces– se ha venido postulando que estas menores regulaciones jurídicas constituirían verdaderos casos de "dumping social", ya que la ausencia de regulación, sería una suerte de subsidio implícito.

De hecho, hoy se considera que "los países del tercer mundo, o por lo menos algunos de ellos, están tratando de conseguir una ventaja decisiva para la venta de sus productos mediante la adopción de una actitud liberal en materia laboral y la financiación de su despegue económico mediante la restricción de los intereses legítimos de sus trabajadores" (Servais, 1989:291).

Pero por otra parte, no hay que dejar de tener presente que son los Estados industrializados del Norte los que, asumiendo una actitud proteccionista, ponen en el primer plano de las negociaciones el tema del "dumping social", muchas veces con el innoble propósito de estancar las negociaciones con los países pobres del Sur y no, por obra de una cuestión inspirada en sólidos principios *libre cambistas*.

Por consiguiente, un primer vistazo a estas materias, nos advierte que dos son las facetas posibles de distinguir en la discusión política internacional de las cláusulas sociales.

En primer término, la que nos muestra a las cláusulas sociales como adecuados instrumentos para conseguir cierta mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores, otorgándole a los tratados de liberalización económica, la fama de ser verdaderos instrumentos para la construcción de un *mundo mejor*.

Y en segundo término, la de ser las cláusulas sociales, en la práctica, adecuados instrumentos tácticos en posesión de los países ricos para reflotar y esgrimir estrategias proteccionistas en contra de los países pobres.

## **2. LAS CLAUSULAS SOCIALES Y LO SOCIAL: LIBERALIZACION ECONOMICA E INTEGRACION**

La idea de establecer un vínculo entre el comercio internacional y los derechos de los trabajadores no es nueva, pero si de gran actualidad. Ya en 1788 Jacques Necker, banquero y ministro de Francia, escribía que si un país abolía el descanso semanal obtendría indiscutiblemente una ventaja, pero a condición de ser el único en hacerlo: si otros países lo imitaban, se volvería a la situación anterior. (V. Servais, 1989:289/Van Liemt, 1989:301).

Digamos que esta sensibilidad laboral internacionalista alcanzará su consagración jurídica al momento de fundarse la O.I.T.. En efecto, en el preámbulo de su Constitución se lee: "Si cualquier nación adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países" (V. Servais, *op. cit.*, pág. 290).

El tema volverá a la discusión mundial con ocasión del establecimiento del Mercado Común Europeo. En el párrafo 2 del artículo 68 del tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero figura una cláusula social relativa a la eventualidad de que algunas empresas fijen precios

anormalmente reducidos gracias al pago de salarios desacostumbradamente bajos en comparación con los que pueden abonarse en la región de que se trate (*V. Servais, op. cit., pág. 291*).

A principios de los ochenta la tendencia general será que los temas SOCIALES reconozcan domicilio preferentemente en los tratados de orientación integrativa. En los puramente comerciales o de liberalización de barreras arancelarias –generalmente– no.

En el último tiempo, sin embargo, se han puesto de moda en los meramente comerciales, a propósito de la escalada proteccionista de los países desarrollados, contribuyendo así a perfilar una clara tendencia en tal sentido.

Es el caso de Estados Unidos que, a partir de 1983, ha vinculado sus políticas de comercio e inversión al respecto de los derechos laborales internacionales, en no menos de cuatro leyes: la ley sobre Iniciativa Concerniente a la Cuenca del Caribe (CBI), la ley de creación de la Sociedad de Inversiones Privadas en el Extranjero (OPIC), la ley relativa al Sistema Generalizado de Preferencias (GSP) y la ley general de 1988 sobre Comercio y la Competitividad (*V. Van Liemt, 1989:308-309*).

Interesa convenir –(a efectos de mejor comprender estas materias)– en la causa de por qué los temas sociales se han asociado históricamente más a los tratados de integración que a los puramente comerciales, sin perjuicio de que, como ya adelantáramos, en estos últimos prácticamente ya han adquirido carta de ciudadanía.

Por de pronto, la causa estaría determinada por los fines que se buscan en cada uno de estos instrumentos. Y convengamos, primero, que lo que se busca en ambos es el *progreso socio-económico* de las Altas Partes contratantes mediante la liberalización de los intercambios comerciales.

Observadas así estas materias, se advierte, en segundo término, que en los tratados comerciales, cada Estado conserva la visión particular que del progreso tiene. En los de integración, en cambio, de una u otra forma se comparte una misma visión del progreso social o, planteado desde otro ángulo, se asocia el progreso de todos al compartir ciertos espacios socio-culturales.

En efecto, a diferencia de los tratados comerciales, en donde esencialmente se persigue mejorar las condiciones recíprocas de los intercambios económicos; en los de integración se apuesta a la creación de un espacio socio-cultural mayor, trascendente de lo puramente económico, en la perspectiva de asegurar más eficazmente la cooperación, el desarrollo y la paz entre los concurrentes.

Y para lograr estos objetivos integrativos, así como hay que saber reconocer la diferencia y la diversidad, también hay que construir espacios comunes básicos (sociales, culturales, jurídicos, económicos, etc.).

La integración supone –entonces– dos tipos de normas jurídicas, a saber:

- 1) Normas de creación de espacios jurídicos para el reconocimiento de la diversidad y la diferencia; y,
- 2) Normas de creación de espacios jurídicos para la homogenización de ciertos modos de vida.

Los aspectos socio-laborales, ciertamente, que calzan mejor en tanto contenido del segundo tipo de normas.

En la actualidad, las cláusulas sociales invaden la mayoría de las negociaciones internacionales tanto en materia de liberalización de los mercados como en las propiamente integrativas. Sin embargo, respecto de estas últimas, cabe indicar que, dado que los procesos de integración son, a su vez, esencialmente SOCIALES, las cláusulas sociales propiamente tales pierden sentido ontológico, toda vez que en dichos procesos lo SOCIAL no es una cuestión accesorio y, las cláusulas sociales, por definición, lo son en función de un acuerdo principal, al cual acceden.

Por consiguiente, SE HACE NECESARIO distinguir lo SOCIAL de las CLAUSULAS SOCIALES.

Lo SOCIAL, como gran tema, es más propio de los procesos de integración que, para ser tales, forzosamente han de crear un ESPACIO SOCIAL desde donde proyectar la integración internacional. Por consiguiente, es un tema principal que le da sentido a todo el tratado y, por tanto, no puede reducirse a una cláusula (social) en particular. Lo SOCIAL hace referencia a la idea compartir una perspectiva común respecto del desarrollo social en términos de considerarlo como un fenómeno insustentable sino se le liga holísticamente a los demás países de la región.

Las CLAUSULAS SOCIALES, en cambio, en tanto especial declaración de voluntad, son más propias de los tratados de liberalización y cooperación económica. Y su sentido es el de relacionar la vigencia y eficacia de las normas principales de contenido económico a la observancia de ciertas normas mínimas sobre condiciones de trabajo, bienestar social y aspectos medioambientales, para los efectos de perfeccionar la competitividad del mercado internacional, evitando y/o aminorando la posibilidad del surgimiento del *dumping social*.

### 3. CONTENIDOS DE LAS CLAUSULAS SOCIALES

#### 3.1. EI NAFTA.

¿En qué consisten, o cuál es el contenido de las cláusulas sociales?

En el caso del NAFTA(3), por ejemplo, el contenido de las cláusulas sociales puede encontrarse en el acápite de los objetivos del ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE.

El artículo 1º de dicho instrumento internacional señala:

*"Artículo 1º: Objetivos.*

*Los objetivos de este Acuerdo son:*

- a) *mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada una de las partes;*

---

(3) Según Albuquerque (1995:4) el NAFTA sería el primer tratado comercial que incluye acuerdos complementarios y medioambientales. Con lo cual se ratificaría la tendencia que incorpora a esta clase de acuerdos los temas sociales.

- b) *promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1; (4)*
- c) *estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;*
- d) *alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;*
- e) *proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;*
- f) *promover la observancia efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y*
- g) *promover la transparencia en la administración de la legislación laboral" (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 1993:3).*

Como se aprecia, se trata de normas cuyo fin es contribuir a la generación de un espacio social de mayor justicia en la relaciones laborales de cada país miembro, puesto que se considera insustentable el Tratado si no se tiene presente dicha variable. Pero como también se advierte, dichas normas no importan ni ponen en juego una visión común del desarrollo en términos de fijar contenidos substantivos en las políticas sociales de los Estados partes. Leídas con detención se advierte que apuntan claramente a evitar el *dumping social*, Vgr., "*promover la observancia efectiva de la legislación laboral de las partes...*".

### 3.1. CONTENIDO DE LAS CLAUSULAS SOCIALES: LA VIA O.I.T.

Un procedimiento de fijación de contenido de las cláusulas sociales de amplia aceptación, es el que las relaciona con los Convenios de la O.I.T.

Un reciente estudio (5) estableció que las normas O.I.T. que más se utilizaban para los efectos de incorporar cláusulas sociales a los acuerdos comerciales eran las relativas a: 1) la libertad sindical (convenio N° 87), 2) el derecho de sindicación y de negociación colectiva (convenio N° 98), 3) la edad mínima de admisión al empleo de los menores (convenio N° 138), 4) la prohibición de toda discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc. (Convenio N° 111), 5) la prohibición del trabajo forzoso (convenios N°s. 129 y 105), y 6) la seguridad y la salud en el trabajo (varios convenios).

- 
- (4) Dichos principios son: 1) libertad sindical y protección del derecho a organizarse, 2) derecho a la negociación colectiva, 3) derecho a huelga, 4) prohibición del trabajo forzado, 5) restricciones sobre el trabajo de menores, 6) condiciones mínimas de trabajo, 7) eliminación de la discriminación en el empleo, 8) salario igual para hombres y mujeres, 9) prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, 10) indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales, y 11) protección de los trabajadores migratorios (V. ACUERDO..., 1993:34.35).
  - (5) V. (VAN LIEMT, GIJSBERT, 1989:301).

El procedimiento opera, asociando la firma y/o ratificación del tratado a la ratificación, a su vez, de una lista de convenios de la O.I.T. que se mencionan en el cuerpo principal del instrumento internacional o se detallan en uno de sus anexos. O bien, mediante la suscripción de un instrumento distinto del principal en donde se expresa la intención de ratificar tales o cuales convenios de la O.I.T.

Ese será, en definitiva, y al parecer, el procedimiento que se empleará en el MERCOSUR.

En efecto, sin perjuicio de que el tratado de Asunción contiene una expresa referencia al objetivo del *"desarrollo con justicia social"*, lo cual ha creado las bases doctrinales para el estudio de *"Una Carta Social del MERCOSUR"*, vale la pena recordar que las resoluciones de la Comisión N° 8 ("Principios") del Sub-Grupo de trabajo 11 del Mercosur, recomendó la ratificación por los cuatro Estados componentes del Mercosur, de un elenco común de convenios internacionales del trabajo y se constituyó, además, una sub-comisión encargada de una eventual Carta Social (Ermida, 1994:15).

Dados estos antecedentes, todo parece indicar que el camino que se seguirá en el Mercosur no será otro que el esbozado en este apartado. (6)

#### 4. LA UNION EUROPEA Y LO SOCIAL.

Primero que nada, vale la pena recordar que el Tratado de Maastricht (diciembre de 1991) da a la Comunidad Económica Europea el nombre de Unión Europea no por un simple asunto de denominación sino porque, efectivamente, pone en juego una verdadera unión de intereses económicos, sociales, políticos y culturales. En dos palabras: una integración.

En segundo término, hay que tener presente que la cuestión social está a la base de todo el Tratado de Maastricht.

Dicho aserto se colige de la sola lectura del artículo 2º que, a la letra, dice:

*"La comunidad tiene por misión, a través del establecimiento de un mercado común, de una unión económica y monetaria para la ejecución de políticas y acciones comunes dirigidos hacia los artículos 3º y 3ºA, de promover un desarrollo económico equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la comunidad, un crecimiento durable y no inflacionista respetando el medio ambiente, un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un nivel de empleo y de protección elevada, el mejoramiento del nivel y la calidad de vida y la cohesión económica y social y la solidaridad entre los estados miembros". (V. Blanpain y Javillier, 1994:10). (7)*

El Tratado de Maastricht asume como una misión de la Comunidad el propender hacia un elevado nivel de empleo y protección social. Por tanto, la consecución de aquellos fines sociales, es lo que le da sentido a la integración.

---

(6) Sobre este tema V el excelente documento "Una Carta Social del Mercosur" (1994), trabajos de la Jornada Técnica sobre la Carta de Derechos Fundamentales en Materia Laboral del Mercosur, RELASUR, O.I.T., Montevideo; en donde se leen ponencias de: Oscar Ermida Uriarte (RELASUR/O.I.T.), Geraldo Von Potobsky (Argentina), Cassio Mesquita Barros (Brasil), Carlos Alberto González (Paraguay) y Héctor-Hugo Barbagelata (Uruguay).

(7) La traducción es nuestra.

Así es entonces, como en el artículo 117 se expresa que:

*"Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en la mano de obra, permitiendo su igualamiento en el progreso. Ellos estiman que una tal evolución será el resultado, tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos establecidos por el presente tratado y de la vinculación de las disposiciones legislativas reglamentarias y administrativas" (V. Blanpain y Javillier, 1994:75-76).*

La Unión Europea, a través de la Comisión Europea, aspira a crear un espacio social cuyos principales dominios de realización son: 1) el empleo, 2) el derecho del trabajo y las condiciones de trabajo, 3) la formación y el perfeccionamiento profesional, 4) la seguridad social, 5) la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, 6) higiene en el trabajo, y 7) el derecho sindical y la negociación colectiva.

## CONCLUSIONES

Como se advierte, lo SOCIAL, en el contexto de la Unión Europea, no es una cuestión accesorio. Luego, cabe concluir que, al ser un tema principal, las cláusulas sociales –ontológicamente vistas– pierden sentido jurídico, toda vez que dejan de ser simples complementos de una unión comercial.

En *strictu sensu* puede afirmarse que la Unión Europea no contempla cláusulas sociales, puesto que, esencialmente, ella es *en sí misma*, también, un acuerdo social.

Las cláusulas sociales serían más propias de los tratados de liberalización económica, pues ellos no importan, forzosamente, que las Altas Partes contratantes apuesten –por su intermedio– a la construcción de un orden que los incluya ambos en la idea de compartir una perspectiva común respecto del desarrollo social en términos de considerarlo como un fenómeno insostenible sino se liga holísticamente la suerte de ambos. Es el caso del NAFTA y también el del MERCOSUR, sin perjuicio de que este último tratado, a muy largo plazo, debería generar condiciones para la integración.

La integración, como hemos visto, es un fenómeno altamente complejo que crea un espacio social, económico, jurídico, político y cultural común entre los Estados que acceden a ella.

Aquí estribará entonces –por ejemplo– la gran dificultad de todos los Estados que intenten integrarse a la Unión Europea. Ya no se tratará de cumplir ciertas o determinadas *cláusulas sociales* sino mucho más, a saber: un verdadero proyecto de desarrollo económico, social y cultural.

Y el proyecto social está explicitado en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989); instrumento jurídico en donde se desarrollan temas tales como:

- Libre circulación de los trabajadores.
- Empleo y remuneraciones.
- Mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo.
- Protección social.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Formación profesional.
- Igual trato entre hombres y mujeres.
- Información, consulta y participación de los trabajadores.
- Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo.

- Protección de los niños y de los adolescentes.
- Protección personas discapacitadas y ancianos.

Vale decir, la Unión Europea crea y genera un orden público socio-laboral en la perspectiva de mejorar cada día más las condiciones de vida de los ciudadanos, porque el sentido de ella pasa, precisamente, por esa cuestión. En un proceso de integración social, económico, político, cultural y jurídico: un nuevo orden geopolítico en el mundo del siglo XXI.

Por último, y permitásenos esta licencia que nos aleja un poco del cuerpo principal de nuestro artículo, creemos que relacionar el desarrollo de Chile a la perspectiva de asociarse más integrativamente a la Unión Europea así como a la incorporación a tratados de liberalización económica regionales (MERCOSUR y NAFTA), tal como lo han venido haciendo los gobiernos de la Concertación, ciertamente que es una adecuada estrategia de desarrollo, pues para que aquello sea una realidad viva, supondrá que el país vaya generando mejores y más justas condiciones de vida para sus hijos.

## BIBLIOGRAFIA

- **Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (1993)**, entre el Gobierno de los ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, el Gobierno de CANADA y el Gobierno de los ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- **Albuquerque, Mario (1995)**, *"Las implicancias del factor laboral en los procesos de integración comercial. El caso NAFTA-MERCOSUR"*, Fundación Friedrich Ebert, Serie Publicaciones Debate Sindical N° 5, Santiago.
- **Blanpain, Roger y Jean-Claude Javillier (1994)**, *"Droit du travail communautaire"*, 2ª édition, J.G.D.J., París, fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- **Ermida Uriarte, Oscar (1994)**, *"Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del MERCOSUR"*, RELASUR, en Trabajos de la Jornada Técnica sobre la carta de Derechos Fundamentales en Materia Laboral del MERCOSUR, fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- **Dauderstädt, Michael (1995)**, *"Política comercial. Sus límites ante los desafíos sociales y ecológicos globales"*, Fundación Friedrich Ebert, Pro Sur, Santiago.
- **Ferreira, María Carmen y Julio Ramos Olivera (S/A)**, *"MERCOSUR: enfoque laboral"*, Fundación de Cultura Universitaria, fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

- **Guéry, Gabriel (1993)**, "*La dimensión convencional de la Europa social según se desprende del Tratado de Maastricht*", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 112, N° 2, Ginebra.
- **Santos, Roberto (S/A)**, "*Introdução ao estudo do Mercosul e sua questão trabalhista*", Revista Relasur, O.I.T., en fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- **Van Liemt, Gijbert (1989)**, "*Normas laborales mínimas y comercio internacional: ¿ Resultaría viable una cláusula social ?*", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 108, N° 3, O.I.T., Ginebra.
- **Von Potobsky, Gerardo (1995)**, "*La normativa laboral frente a la restructuración, el desarrollo y la globalización de la economía*", Separata de la Revista Relasur N° 6, Montevideo, en fotocopias, Programa de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- **Servais, Jean-Michel (1989)**, "*La cláusula social en los tratados de comercio: ¿ Pretensión ilusoria o instrumento de progreso social?*", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 108, N° 3, O.I.T., Ginebra.

# INTRODUCE MODIFICACIONES AL CODIGO DEL TRABAJO, EN RELACION CON LAS FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

LEY Nº 19.481 (\*)

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

Proyecto de Ley:

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

1. Agrégase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 184:

*"Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen."*

2. Sustitúyese el artículo 190, por el siguiente:

*"Artículo 190.- Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas."*

3. Reemplázase el artículo 191, por el siguiente:

*"Artículo 191.- Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo."*

La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial del 03.12.96.

*Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe."*

4. Modifícase el artículo 292, en la siguiente forma:

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

*"El juez deberá pedir un informe de fiscalización a la respectiva Dirección Regional del Trabajo. Los hechos constatados de los que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este informe deberá evacuarse dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su despacho por el tribunal. Vencido el plazo sin que se haya recibido el señalado informe, el juez podrá prescindir de él."*

b) Antepónese como frase inicial del actual inciso cuarto, que pasa a ser quinto, la siguiente: *"Una vez recibido el informe a que se refiere el inciso anterior o vencido el plazo para evacuarlo"*, consignando en minúscula el vocable "si", precedido de una coma (,).

5. Agrégase la siguiente oración final en el inciso primero del artículo 294: *"Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado."*

6. Adiciónase la siguiente oración final en el inciso tercero del artículo 389: *"Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado."*

7. Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 476:

*"Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo."*

8. Sustitúyese el inciso segundo del artículo 477, por el siguiente:

*"Todas las multas por infracción a este Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia el hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado o la circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción."*

9. Agrégase el siguiente artículo 478 bis, nuevo:

*"Artículo 478 bis.- Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los an-*

*tecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la Oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito."*

10. Agrégase el siguiente artículo 483, nuevo:

*"Artículo 483.- Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva."*

**Artículo segundo.-** El artículo primero de la presente ley empezará a regir 90 días después de la fecha de su publicación en el Diario Oficial (3 de marzo de 1997).

**Artículo tercero.-** Agrégase el siguiente inciso final al artículo 43 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

*"El Director del Trabajo estará facultado para autorizar que los certificados a que se refiere este artículo, expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requeriente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen. Esta facultad podrá delegarla en el Inspector del Trabajo respectivo."*

**Artículo transitorio.-** Concédese a todos los empleadores con deudas impagas por concepto de multas administrativas cursadas por los Inspectores del Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, reclamadas o no ante los Juzgados del Trabajo, un plazo máximo de 180 días, a contar de la fecha de publicación de la presente ley, para pagar su monto, al valor equivalente en moneda de curso legal de la unidad monetaria vigente a la fecha en que se dictó la resolución que aplicó la multa respectiva, quedando condonados los reajustes e intereses.

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

Santiago, 14 de noviembre de 1996.

JORGE ARRATE MAC NIVEN  
Ministro del Trabajo y Previsión Social

EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE  
Presidente de la República

## **MODIFICA ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCANSO DOMINICAL**

### **LEY Nº 19.482 (\*)**

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

Proyecto de Ley:

**"Artículo 1º.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 38 del Código del Trabajo:

- 1.- Sustitúyese en el inciso cuarto la frase *"en los establecimientos a que se refiere el N° 7 del inciso primero"*, por la siguiente: *"en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero"*.
- 2.- Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando los actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo, respectivamente:

*"Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto. En los demás días domingo que se trabajaren en el período convenido se aplicará la compensación del inciso tercero. Si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de la ley y los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto."*

- 3.- Reemplázase en el actual inciso quinto, que pasa a ser inciso sexto, la expresión *"los dos incisos precedentes"* por *"los incisos tercero y cuarto."*

**Artículo 2º.-** Esta ley empezará a regir el primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial".

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

Santiago, 14 de noviembre de 1996.

JORGE ARRATE MAC NIVEN  
Ministro del Trabajo y Previsión Social

EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE  
Presidente de la República

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 03.12.96.

## Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción

# CREA EL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD (\*)

Núm. 729.- Santiago, 30 de septiembre de 1996.- Visto: El D.F.L. N° 88, de 1953, Orgánico del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile y la Resolución N° 169, de 08 de agosto de 1995, del Ministro Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción que crea el Comité Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

Considerando:

Que para los efectos de elevar la competitividad del país, de fomentar la satisfacción más plena de los consumidores y de mejorar la calidad de vida de todos los chilenos, es preciso promover el incremento de la calidad de los bienes y servicios y producidos por las empresas.

Que en los mercados actuales la calidad requerida trasciende las características físicas de los bienes, abarcando atributos que dicen relación con la gestión integral de la empresa, por lo que el concepto moderno de calidad implica su introducción en todos los procesos de la empresa, que produzca un mejoramiento continuo de todas sus actividades, una mayor satisfacción de todos sus integrantes y una mejor atención a los clientes.

Que en el Comité Centro Nacional de la Productividad y la Calidad de la Corporación de Fomento de la Producción participan en conjunto representantes del Gobierno, de la Confederación de la Producción y del Comercio y de la Central Unitaria de Trabajadores, con el propósito de sugerir políticas y desarrollar acciones orientadas a incrementar la competitividad de la economía nacional, por medio del aumento de la productividad y de la calidad de los bienes y servicios producidos por las empresas.

Que el Comité Centro Nacional de la Productividad y Calidad ha acordado proponer a S.E. el Presidente de la República la creación de un Premio Nacional a la Calidad, a fin de promover estas ideas en la comunidad empresarial y en la opinión pública nacional.

Decreto:

**Artículo 1º.-** Créase el Premio Nacional a la Calidad, en adelante "el Premio", el cual tendrá por objetivo promover:

- a) La toma de conciencia por parte de la comunidad empresarial y de todo el país acerca de la importancia de la calidad y la productividad en la obtención de mejores niveles de satisfacción de los clientes y resultados globales de las empresas.

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 12.11.96.

- b) La comprensión por la comunidad empresarial de los factores y elementos que influyen en la obtención de niveles superiores de calidad, especialmente aquellos que dicen relación con el desarrollo de las personas.
- c) La difusión y análisis compartido de experiencias empresariales exitosas en el tema, destacando sus procedimientos, etapas y beneficios paulatinos alcanzados.
- d) Los cambios culturales necesarios para la implementación exitosa de estas ideas y la generación de un proceso educacional en las empresas y de toda la comunidad en el ámbito de la calidad integral.

**Artículo 2º.-** El Premio distinguirá a aquellas empresas que demuestren que han incorporado valor agregado a sus resultados como consecuencia de un esfuerzo sistemático y global de perfeccionamiento, expresado en las relaciones con sus clientes, sus empleados, sus proveedores, otras entidades y con la comunidad en general.

El discernimiento del Premio considerará a la empresa como un todo, lo que significa que en el proceso de evaluación se hará participar a todos sus integrantes: propietarios, ejecutivos y trabajadores (directamente y/o a través de sus organizaciones formales: sindicatos, comités paritarios de higiene y seguridad, delegados de personal, etc.); y, asimismo, a proveedores y clientes principales.

**Artículo 3º.-** El Premio será administrado por el Comité Centro Nacional de la Productividad y la Calidad de la Corporación de Fomento de la Producción, procurando que tenga amplia difusión en la comunidad empresarial y en toda la sociedad.

**Artículo 4º.-** Podrán postular al Premio todas las empresas del país, privadas, públicas y mixtas. No podrán participar los servicios del Estado y las organizaciones sin fines de lucro.

**Artículo 5º.-** La evaluación de las empresas postulantes se realizará según criterios que tendrán el propósito de enfocar la atención de las empresas hacia aquellos principios inspiradores de la gestión empresarial asociados objetivamente a la obtención de ventajas competitivas reales y duraderas en las empresas, desincentivando el desarrollo de estrategias basadas sólo o principalmente en ventajas artificiales o en condiciones no sostenibles en el largo plazo.

El Premio consistirá en un sello de distinción que las empresas podrán utilizar en sus productos, especificando el año y la categoría de empresas en que haya sido obtenido, el que representará el reconocimiento a la gestión integral de la empresa.

**Artículo 6º.-** Las empresas postulantes al Premio serán evaluadas por un jurado y por comisiones técnicas conformadas por Jueces y Examinadores, quienes serán seleccionados en concurso público en base a su conocimiento del tema, experiencia en empresas o instituciones de similar carácter, estudios académicos y calificaciones personales.

Los Jueces y Examinadores suscribirán un Acta de Compromiso en que constarán las características de su trabajo y un Código de Ética que expresará las normas de confidencialidad de la tarea que asumirán.

**Artículo 7º.-** Todas las empresas postulantes al Premio recibirán un informe en el que se describirán las fortalezas encontradas durante la evaluación de sus sistemas, junto con recomendaciones sobre aquellos aspectos que presentan oportunidades para ser mejorados.

Por su parte, las empresas ganadoras del Premio se comprometerán a realizar una amplia difusión de las realizaciones que las hicieron acreedoras del Premio en coordinación con el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

De esta manera el Premio Nacional a la Calidad será un proceso de aprendizaje en las empresas, de diseminación de experiencias y de creación de una conciencia nacional acerca de la necesidad de producir incrementos sustantivos de la productividad y de la calidad de los bienes y servicios.

**Artículo 8º.-** Déjase sin efecto el Decreto Supremo N° 368, de 31 de mayo de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, sin tramitar.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Alvaro García Hurtado, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Oscar Landerretche Gacitúa, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.



*Planta de Goodyear en Melipilla: accidentabilidad reducida al mínimo.*

(Fotos cortesía de Goodyear Chile S.A.C.I.)

**Verónica Gómez**

Cuando se le pregunta a Oscar Hodges, Gerente de Seguridad de Goodyear Chile S.A.C.I., acerca de la clave para lograr un sistema de producción industrial con bajos riesgos, la respuesta es categórica: "involucrar a toda la empresa en la responsabilidad de tener un trabajo seguro". Esto

es, precisamente, lo que Goodyear ha venido haciendo desde fines de 1993, a través del Programa de Representantes de Seguridad, una iniciativa que les ha permitido reducir de manera notable el número de accidentes en la planta de Melipilla y recibir, en noviembre pasado, el premio por la gestión y resultados de la seguridad en el trabajo que entrega la Cámara Chilena de la Construcción.

Para aplicar este principio, la empresa creó un Comité Central, formado por los dieciséis Gerentes de planta –presidido por el Vicepresidente de Producción, Giano Agostini– a cuyo cargo se en-

## Programa de Prevención de Riesgos y Seguridad Industrial:

# TRABAJADORES REPRESENTAN LA SEGURIDAD EN GOODYEAR

cuentra la formulación de políticas y proyectos de seguridad e higiene a nivel global; la revisión y evaluación de procedimientos en este ámbito y la coordinación de campañas educativas. A este Comité le corresponde, también, determinar y satisfacer todos los requerimientos de entre-

namiento en seguridad. Paralelamente, funciona el Comité Paritario, con atribuciones específicas (ver recuadro). "Esa es la forma como estamos organizados formalmente, en el organigrama. Sin embargo, para nosotros la clave está en que, además de esta estructura formal, en lo práctico y en la vida diaria funcionamos sobre la base de grupos de seguridad que nos permiten dar cobertura a toda la planta y donde hay una alta participación de los trabajadores", explica Hodges.

Estos grupos son los Comités de Área, que reportan directamente a la Central y funcionan en cada una de las secciones en que se divide la

**Los Representantes de Seguridad pueden determinar la paralización de máquinas o procesos si consideran que existe riesgo para la integridad de los trabajadores y también autorizar el traslado de personas a la Mutual de Seguridad.**

empresa: ocho de ellos en la planta de neumáticos; tres en la de productos generales –baterías, plásticos y productos industriales–; y uno en cada una de estas áreas: bodegas, mantención, servicio y oficinas. Es aquí donde radica la efectividad del programa Goodyear.

**¿Cómo están organizados los Comités de Área, y qué responsabilidades tienen?**

Los Comités están presididos por el jefe de cada área –quien tiene a su cargo un proceso productivo específico– y cuentan con la participación del coordinador de seguridad de la planta, el cual depende de la Gerencia de Seguridad y cumple el mismo rol que el Experto en Prevención de Riesgos en el Comité Paritario, es decir, es un asesor,

Luis Atenas, Presidente del Comité Paritario:

### **“LA AUTONOMIA ES SINONIMO DE CONFIANZA”**

*En junio pasado, Luis Atenas –representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Goodyear por tercer período consecutivo– fue elegido presidente de esa entidad. Un cargo que, en su caso, conlleva labores algo diferentes a las que muchos de sus “colegas” deben realizar, puesto que este Comité ha delegado gran parte de las funciones de prevención de riesgos en los comités de área para ocuparse de un aspecto distinto: la ergonomía. “Nos dimos cuenta de que, una vez resuelto el tema de prevención de riesgos, teníamos que concentrarnos en ámbitos que que han recibido menos atención, como enfermedades laborales y otras. Por eso, hoy cerca del 80% de nuestro trabajo se concentra en la ergonomía”, explica.*

**¿Cómo han asumido los trabajadores el sistema de Seguridad aplicado en Goodyear?**

*Creo que lo han asumido como una ventaja inmensa, porque saben que hoy ellos son los responsables de su propia seguridad: pueden actuar, proponer, tener injerencia en una materia tan importante –sobre todo en una industria como ésta, donde muchos procesos podrían ser riesgosos, a través de los Representantes de Seguridad. Y ellos también tienen claro que esto trae consigo una gran responsabilidad; si no fuera así, la empresa no habría obtenido los frutos que hoy tiene en esta materia. Tanto es así que actualmente dos de los tres turnos trabajan sin supervisión, completamente a cargo de los trabajadores, que están creando seguridad desde sus propias áreas porque la empresa sabe que son capaces de hacerlo, sin perjuicio de que acudan a los niveles superiores si un problema va más allá de sus capacidades.*

*“De hecho, uno de los aspectos más positivos que tiene el sistema es que existe una línea directa de comunicación entre los trabajadores y su jefatura en materia de seguridad, para que ellos mismos resuelvan sus dificultades del modo que les resulte más efectivo. Para nosotros, lo ideal sería que todos los problemas pudieran solucionarse a nivel de los Comités de Área, sin que deba intervenir el Central o el Paritario”, opina Atenas, y añade: “la autonomía es un factor importantísimo para hacer que la gente sienta que existe confianza al punto que si sientes que la máquina en la cual estás trabajando no es segura, puedes parar el proceso sin recurrir a tu jefatura, porque se trata de tu propia seguridad. Mientras cumplas con tu trabajo no hay problema. Nosotros lo hemos logrado, y eso es lo importante”.*

un apoyo. El resto del Comité lo constituyen los Representantes de Seguridad, que son personas de la planta, trabajadores –al menos uno de cada turno– que han recibido un entrenamiento especial en el tema de la seguridad, más un representante del área de mantención y uno del grupo tecnológico.

Este grupo tiene a su cargo la ejecución del programa de seguridad en su área, específicamente en investigación de accidentes y estadísticas, revisión de normas y procedimientos de trabajo y entrenamiento de los trabajadores; tienen que verificar que la gente cuente con equipos de protección personal y que los equipos sean seguros. Además, ellos realizan por lo menos una vez al mes conversaciones de seguridad con el resto del personal del área, para compartir conocimientos y acoger informaciones de riesgos de los propios trabajadores para que sean resueltos, un rol que nos parece tremendamente importante. En otras palabras, allí hay una pequeña empresa, porque los Comités de Área funcionan con un alto nivel

de autonomía y reciben de la empresa recursos y apoyo para llevar a cabo las acciones que estimen necesarias.

**¿Significa eso que los trabajadores, a través de los Representantes de Seguridad, pueden decidir sobre aspectos clave para la seguridad propia y la de la empresa?**

Efectivamente. De hecho, ellos pueden determinar la paralización de máquinas o procesos si consideran que existe riesgo para la integridad de los trabajadores. También pueden autorizar el traslado de personas a la Mutua de Seguridad, cuando el caso lo amerita. Esto conlleva una gran responsabilidad, porque en nuestras áreas –aquí los llamamos *small business team*, S.B.T.– no hay supervisión en el segundo y tercer turno. Los trabajadores se quedan solos: es lo que hoy día llamamos grupos autónomos de trabajo. Y entonces los Representantes de Seguridad, en esos turnos, asumen un papel clave al inspeccionar equipos, tomar decisiones respecto de gente que se pueda lesionar, investigar accidentes... Son plenamente

*Trabajadores de Goodyear: construyendo seguridad.*



responsables de esa parte del proceso y tienen todo el respaldo de la organización. Es un rol que reconocemos y validamos, porque ellos han recibido una capacitación completa en el área –un curso de 42 horas– y están en permanente contacto con la Gerencia de Seguridad”.

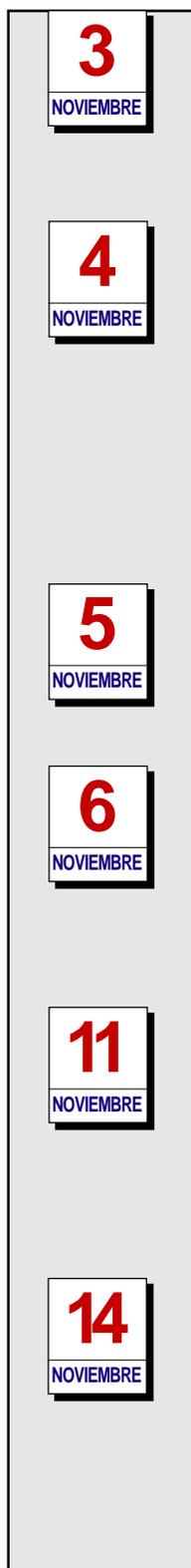
Los Representantes de Seguridad –45 en cada período, ya que se eligen al menos tres en cada una de las 15 áreas– pueden ser designados por sus jefes, escogidos por sus compañeros o, simplemente, voluntarios: “la idea es que esa persona cuente con el respaldo de los trabajadores y también mantenga buenas relaciones con la jefatura, de manera que pueda ser un buen nexo entre ambos”, acota Hodges. Duran 18 meses en su cargo y, del total, se renueva un tercio cada seis meses, para que la transición entre un equipo y otro no resulte traumática. “Si proyectamos este proceso en el tiempo, veremos que una gran cantidad de nuestros trabajadores habrán recibido capacitación en seguridad dentro de 5 ó 10 años. Estamos hablando de que hay un alto nivel de participación y compromiso con el tema de la seguridad a través de esta estructura que traba-

ja a todos los niveles de la organización, la cual es clave para lograr los resultados que tenemos”, señala el Gerente de Seguridad. Por su parte, Julio Moyano, Director de Recursos Humanos, fundamenta esta decisión: “Consideramos a la seguridad en el trabajo como una decisión personal, razón por la cual debe ser asumida a nivel individual en primera instancia. Eso significa delegar efectivamente las responsabilidades, para que la toma de decisiones se haga tan cerca de los trabajadores como sea posible”.

Los resultados a los que Oscar Hodges hace mención implican haber reducido los accidentes con tiempo perdido de 16 en 1991 a sólo 3 el año pasado, y únicamente uno a noviembre de este año. “Hemos reducido la accidentabilidad a un valor mínimo, en comparación con otras empresas de la misma categoría, de manera tal que no estamos pagando cotización adicional en la Mutual de Seguridad, sólo la tasa básica del 0.9%. Para una empresa de este tipo, con los riesgos que tiene, con cerca de 800 trabajadores, eso es notable”, puntualiza el Gerente de Seguridad.

***“En Goodyear consideramos la seguridad en el trabajo como una decisión personal. Eso significa delegar efectivamente responsabilidades en esta materia, para que la toma de decisiones se haga tan cerca de los trabajadores como sea posible”.***

## SINTESIS DE PRENSA



- Trescientos veinte trabajadores de Salfa Montajes iniciaron una toma de la unidad N° 2 de la termoeléctrica de la Empresa Eléctrica del Norte, EDELNOR, en cuya construcción participaban. La toma se debería al despido de dirigentes sindicales. Mientras los trabajadores aseguraron que no afectarían la generación de energía, la Intendencia estudiaba aplicar la Ley de Seguridad del Estado para impedir la suspensión del suministro.
- El Tribunal Constitucional rechazó el requerimiento presentado por 31 diputados de oposición para impugnar la ley que entregó un aporte extraordinario de \$ 3.085 millones a ENACAR para que la empresa pudiera terminar su ejercicio 1996. Con ello, la carbonífera podrá disponer de estos recursos para disminuir el déficit operacional, pago de indemnizaciones y de intereses y amortizaciones de la deuda.
- La Dirección del Trabajo y el SERNAM iniciaron una campaña para promover los derechos de las trabajadoras del sector textil. La iniciativa contempla fiscalización preventiva en el barrio Patronato y capacitación para empleadores y trabajadores.
- Un leve descenso de 0,2 puntos experimentó la tasa de desempleo en el trimestre julio-septiembre, quedando en un 6,8%, según el INE. El índice de remuneraciones, en tanto, experimentó un aumento real del 0,1% en septiembre, respecto del mes anterior. De esta manera, en lo que va corrido del año se acumuló un incremento del 4% y un 7,7% en los últimos 12 meses.
- La empresa Carbonífera Victoria de Lebu, filial de ENACAR, rechazó en su totalidad el pliego de peticiones presentado por 557 trabajadores de la empresa –agrupados en los sindicatos Uno y Dos– en el marco de la negociación colectiva. El Gerente General de la empresa, Daniel Ardiles, señaló que la crítica situación de Carville hace imposible aceptar un reajuste superior al 3,9%. Los mineros –que rechazaron la propuesta de la empresa– piden el 12% de alza en los salarios, 25% de asignación de zona y otros beneficios.
- Debido a lo que consideraron el estancamiento de las negociaciones con el Gobierno respecto de incentivos salariales, trabajadores de la salud agrupados en la CONFENATS, la Federación de Profesionales Universitarios de Chile (FRENPRUSS) y el Departamento de Salud de la Federación de Colegios Profesionales iniciaron un paro nacional indefinido. La medida involucraría a cerca de 60 mil funcionarios. El Gobierno calificó la ruptura de "unilateral" y anunció la contratación de personal suplente y medidas administrativas contra quienes participen en el paro.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, promulgó las leyes sobre ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo y descanso dominical. La primera de estas iniciativas legales perfecciona las atribuciones que la Dirección tiene en materia de seguridad e higiene laboral y prácticas antisindicales, entre otros importantes puntos. La Ley sobre descanso dominical –que beneficiaría al 65% de la fuerza laboral– dictamina que todos los trabajadores de faenas continuas, excepto los tripulantes mercantes y de naves pesqueras, deben descansar a lo menos un domingo al mes. Hasta ahora, estos trabajadores estaban exceptuados del descanso dominical, pudiendo tomarlo cualquier otro día de la semana.

14

NOVIEMBRE

- Bajo la presión de un paro que en algunos casos incluyó a los servicios de urgencia se iniciaron las conversaciones entre el Gobierno y los trabajadores de la Salud, al cumplirse el cuarto día de paralización en el sector. El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, denunció un deterioro ético en los principios de los trabajadores públicos y subrayó la necesidad de acordar nuevas formas de normar las relaciones laborales en el sector, "que pasan por un momento de desregulación", señaló.

15

NOVIEMBRE

- Tras 18 horas ininterrumpidas de negociación y casi cien de paro concluyó el conflicto entre el Gobierno y los trabajadores de la Salud. El acuerdo alcanzado contempla el estudio de un nuevo marco laboral para los funcionarios adscritos a la Ley N° 18.834, que combine asignaciones por antigüedad y desempeño; la existencia de dos montos globales de negociación (un piso de \$10 mil millones y un techo de \$ 21 mil millones) y el término de las negociaciones durante noviembre, para que los acuerdos entren en vigencia el 1° de enero de 1997.

16

NOVIEMBRE

- Fue publicado en el Diario Oficial el Decreto N° 1.163, del Ministerio de Salud, que dota de facultades extraordinarias a los directores de los Servicios de Salud para adquirir insumos médicos y contratar personal de emergencia, como una forma de contrarrestar eventuales paralizaciones del sector. La medida fue calificada como "de amedrentamiento" por el presidente de la CONFENATS, Humberto Cabrera.

- Serias divergencias se registraron entre el Colegio de Profesores y el Ministerio del ramo, en relación al acuerdo salarial firmado el 13 de octubre. El deferendo radica en que se establece una asignación de 30 mil millones de pesos para remuneraciones docentes en 1997 y 60 mil millones para el año siguiente, pero debido a la Ley de Subvenciones, no es posible garantizar que una parte de esos recursos –unos 7 mil millones– lleguen a los profesores. Según el Ministerio, esto se debe a que el Colegio de Profesores insistió en hacer las asignaciones vía Remuneración Básica Mínima Nacional, en lugar de hacerlo a través del Ingreso Mínimo –un mecanismo de asignación salarial directa, vía bonificaciones–, como propusiera el MINEDUC.

19

NOVIEMBRE

- Por unanimidad se aprobó ley de reajuste para el sector público, con lo cual quedó listo para ser promulgado. La iniciativa contempla un reajuste del 9,9% para los funcionarios estatales; fija los aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias para los sectores activo y pasivo y otorga un bono de escolaridad de \$27 mil a los empleados traspasados a las municipalidades y a los que se desempeñan en establecimientos educacionales, entre otros beneficios.

20

NOVIEMBRE

- En el marco de la gira del Presidente Frei a Canadá, los Gobiernos de ambos países suscribieron un convenio de seguridad social, que favorecerá a unos diez mil chilenos. El acuerdo incluye la igualdad de trato para los ciudadanos de un país residentes en el otro, la exportación de pensiones y el reconocimiento de los períodos de cotización realizados en Canadá como válidos para acceder al derecho de pensionarse en Chile y viceversa.

**22**  
NOVIEMBRE

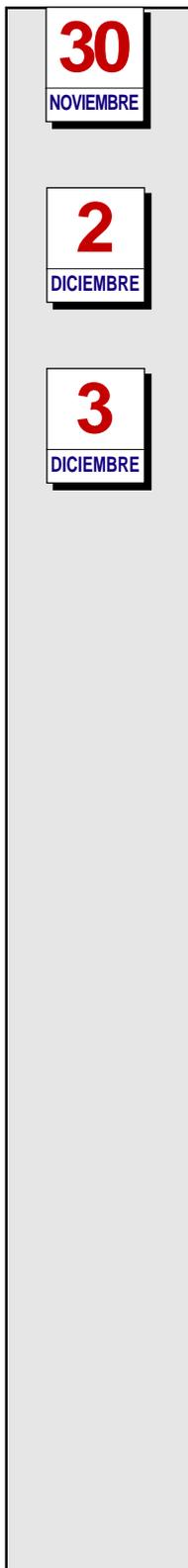
- Quince trabajadores del Banco de Crédito e Inversiones fueron despedidos por consumo de drogas, según lo habría revelado un *test* de pelo que se aplicó a los afectados. Mientras la empresa aseguró que la medida obedecía a un código de Ética bien conocido por el personal, el sindicato calificó de “ilegal” la medida de hacer que los trabajadores firmaran un anexo al contrato donde aceptaban someterse a los test antidrogas. La Dirección del Trabajo indicó que la medida y procedimientos adoptados por el Banco no se ajustan a la legalidad vigente.

**25**  
NOVIEMBRE

- Un paro de actividades iniciaron los funcionarios administrativos de las 16 Universidades estatales del país para demandar que se les otorguen los mismos beneficios que al resto del sector público –como bonos de escolaridad y aguinaldos– y el otorgamiento del reajuste completo del 9,9%.
- Un 3,4% real (10,4% nominal) crecieron los salarios en el trimestre julio-septiembre en relación a igual período del año pasado, según una encuesta de la Asociación Chilena de Seguridad realizada en 27.988 empresas donde laboran 1 millón 265.789 personas. La ocupación, en tanto, creció en un 0,3%, de acuerdo al mismo estudio.

## DEL DIARIO OFICIAL

<b>2</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.S. N° 128, de 12.09.96, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Modifica D.S. N° 47, de 1992, Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.</li></ul>
<b>5</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resolución N° E-132-96, de 04.11.96, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Fusiona los Fondos de Pensiones de A.F.P. Magister S.A. y de A.F.P. Futuro S.A. conformando el Fondo de Pensiones de A.F.P. Magister S.A.</li></ul>
<b>6</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resolución N° E-130-96, de 21.10.96, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos a A.F.P. Fomenta S.A.</li></ul>
<b>8</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Extracto de Resolución N° E-131-96, de 24.10.96, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos a A.F.P. Magister S.A.</li></ul>
<b>12</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.S. N° 729, de 30.09.96, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Crea el Premio Nacional a la Calidad (publicado en este Boletín).</li></ul>
<b>20</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.S. N° 2.385, de 30.05.96, del Ministerio del Interior. Fija texto refundido y sistematizado del D.L. N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales.</li></ul>
<b>21</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley N° 19.479. Introduce modificaciones a la Ordenanza de Aduanas y a la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas, dicta normas sobre gestión y personal de dicho Servicio y sustituye su planta de personal.</li></ul>
<b>29</b> NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley N° 19.485. Otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario.</li></ul> <p>Certificado de Resolución N° E-132, de 04.11.96, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Cancela autorización de existencia de A.F.P. Futuro S.A.</p>



- Ley Nº 19.483. Modifica Ley Nº 19.418, sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias.
- Ley Nº 19.486. Aprueba Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 1997.
- Ley Nº 19.481. Introduce modificaciones al Código del Trabajo, en relación con facultades de la Dirección del Trabajo (publicada en esta edición del Boletín).
- Ley Nº 19.482. Modifica artículo 38 del Código del Trabajo, en materia de descanso dominical (publicada en esta edición del Boletín).
- Ley Nº 19.484. Exime del pago del Impuesto a la Renta a pescadores artesanales que señala e introduce modificaciones a la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- Resolución Nº 5.534 exenta, de 27.11.96, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica resoluciones que establecen obligación de contribuyentes de presentar al S.I.I. diversas declaraciones juradas que señala.

# DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA

## Departamento Jurídico

### **P.1.- ¿Qué es la negociación colectiva?**

R.1.- La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con una y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas establecidas por la ley.

### **P.2.- ¿En qué sectores o áreas puede existir negociación colectiva?**

R.2.- El derecho de negociar colectivamente puede ejercerse en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

### **P.3.- ¿En qué empresas no podrá existir negociación colectiva?**

R.3.- No existirá negociación colectiva:

- en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio.
- en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

### **P.4.- ¿Quiénes no pueden negociar colectivamente?**

- R.4.-
- los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
  - los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
  - las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
  - 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.

### **P.5.- ¿Es obligatorio dejar constancia expresa de la circunstancia de no poder negociar colectivamente?**

R.5.- Efectivamente, la ley impone la obligación de dejar constancia escrita en el contrato de trabajo respectivo, de la circunstancia de encontrarse al trabajador inhabilitado o impedido de negociar colectivamente, y si esta constancia se ha omitido, se entiende que el trabajador está habilitado para ello.

**P.6.- ¿Puede reclamarse en contra de la estipulación que atribuye la inhabilidad o impedimento para negociar colectivamente?**

R.6.- La ley permite al trabajador reclamar ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato o de su modificación, en contra de la estipulación que le atribuya la inhabilidad o impedimento para negociar colectivamente, a fin de que se declare cual es su exacta situación jurídica, resolución administrativa que puede impugnarse ante el juez del trabajo en el plazo de 5 días contados desde su notificación.

**P.7.- ¿Qué se exige para negociar colectivamente?**

R.7.- Para negociar colectivamente dentro de una empresa se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades, que concurren los quórum para presentar proyectos de contrato colectivo, y no existir impedimentos o inhabilidades para negociar colectivamente.

**P.8.- ¿Cuáles son los quórum exigidos para presentar un proyecto de negociación colectiva?**

R.8.- Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa o establecimiento de ella, los grupos de trabajadores deben reunir a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum o porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente que laboren en la empresa o establecimiento o predio, según sea el caso.

**P.9.- ¿Qué cosas, beneficios o materias pueden negociarse colectivamente?**

R.9.- Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

**P.10.- ¿Qué materias no pueden ser objeto de una negociación colectiva?**

R.10.- No pueden negociarse colectivamente aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y todas aquellas que resultan ajenas a la misma.

**P.11.- ¿Existe fuero durante la negociación colectiva?**

R.11.- Efectivamente, los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero, no pudiendo ser despedidos durante el tiempo que medie desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Este período se amplía a 30 días contados desde la terminación del procedimiento de negociación en el caso de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

**P.12.- ¿Qué es un proyecto de contrato colectivo?**

R.12.- Proyecto de contrato colectivo es un instrumento que contiene las estipulaciones para un contrato colectivo definitivo, propuesto por los trabajadores al empleador.

Con la presentación del proyecto de contrato colectivo comienza la negociación colectiva por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

**P.13.- ¿En qué momento debe presentarse el proyecto de contrato colectivo?**

R.13.- Si en la empresa existe contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente. No podrán sin embargo presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de 60 días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

**P.14.- ¿Existe algún momento en que no puede presentarse un proyecto de negociación colectiva?**

R.14.- Efectivamente, la ley reconoce al empleador la facultad de declarar *no aptos* para iniciar negociaciones uno o más períodos que cubren en su conjunto un plazo máximo de 60 días en el año calendario.

**P.15.- ¿Qué debe contener el proyecto de contrato colectivo?**

R.15.- El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, según nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación y de los trabajadores adherentes al proyecto.
- las cláusulas que se proponen.
- el plazo de vigencia del contrato,
- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora, y
- firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación, cuando se trata de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar y de los miembros de la comisión negociadora.

**P.16.- ¿Qué es una negociación colectiva reglada?**

R.16.- La negociación colectiva reglada es el procedimiento establecido por la ley a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, *en un procedimiento reglado obligatorio* previamente establecido por la ley.

**P.17.- ¿Qué es un contrato colectivo de trabajo?**

R.17.- El contrato colectivo de trabajo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, contrato que deberá constar por escrito.

**P.18.- ¿Qué es un convenio colectivo?**

R.18.- Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, *pero sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.*

**P.19.- ¿Qué es la comisión negociadora?**

R.19.- La comisión negociadora es el órgano que representa a los trabajadores en la negociación colectiva.

**P.20.- ¿Cómo está conformada la comisión negociadora?**

R.20.- La comisión negociadora está conformada por:

- el directorio del sindicato y, si fueren varios los sindicatos quienes hacen la presentación en forma conjunta, por los directores de todos ellos.
- por los trabajadores elegidos (3) por sus partes para tales efectos según el procedimiento establecido por la ley.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMA OFERTA.

**6.050/263, 05.11.96.**

**La última oferta del empleador, en su forma, deberá ceñirse a lo preceptuado para la elaboración de la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva; normas que excluyen la posibilidad de una oferta sujeta a modalidad convencional.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 329 y 372 inciso 3°. Código Civil, artículo 1473.

Han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la determinación de cuál sería la última oferta de la empresa ... sobre la que deben pronunciarse los trabajadores el día 05 de noviembre de 1996.

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

La institución de la "última oferta" del empleador en el proceso de negociación colectiva está consagrada en el inciso 3° del artículo 372 del Código del Trabajo bajo el siguiente tenor:

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

Puesto que la norma en comento no señala la forma ni los términos que deberán observarse en la redacción de la cláusula de última oferta, sistemático y coherente con las normas del Libro IV del Código del Trabajo resulta concluir que deberá ceñirse a lo a su respecto preceptuado para la elaboración de la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva; situación ésta regulada en el inciso 1° del artículo 329 del Código del Trabajo, cuyo tenor literal es el siguiente:

*"El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque".*

En efecto, la última oferta del empleador no puede sino ser la oferta de un determinado proyecto de contrato colectivo, toda vez que el proceso de negociación colectiva tiene por fin la suscripción de uno o más, según sea el caso. Esta cuestión nos permite concluir que tanto su redacción como su forma de ofertar ha de realizarse siguiendo las mismas orientaciones establecidas para la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva, pues esa es la sede legal en donde se fijan los aspectos más generales de la respuesta u oferta del empleador y, si el legislador no vuelve sobre ellos en otras de las normas negociales, es porque a querido que aquélla sea la regla general. Por consiguiente, si no se establecen particulares condiciones respecto de la forma que habrá de tener la última oferta del empleador, deberá forzosamente estarse a lo señalado por la regla general del inciso primero del artículo 329.

De la norma legal citada se colige que esencialmente la respuesta del empleador deberá constar por escrito y tener la forma de un proyecto de contrato colectivo, no siendo posible emitir respuestas u ofertas bajo ninguna modalidad, pues el carácter público de la norma restringe la libertad de la autonomía de la voluntad al cumplimiento estricto de sólo aquellos requisitos, a riesgo, ciertamente, que de variar la forma, como sería el caso de una oferta sujeta a condición, se vulneraría el orden público laboral propuesto por la norma.

Pues bien, revisada la última oferta que la empresa ... envía al Grupo Negociador N° 2 se advierte que está redactada en forma condicional, puesto que dice que si la "*Alternativa 1*" no se acepta dentro del plazo que se indica, caducará y, en su caso, será sustituida por la que adjunta denominada "*Alternativa 2*", la que regirá a contar del día 06 de noviembre próximo, hasta su eventual retiro si ello fuere procedente.

En efecto, según se deduce del artículo 1473 del Código Civil, condición es un hecho futuro e incierto del cual depende el nacimiento o la extinción de un derecho. Y, en la especie, el hecho futuro e incierto, del cual pende la adquisición de los derechos colectivos, es la hipotética aceptación por parte de los trabajadores de la "*Alternativa 1*" dentro de cierto plazo.

La circunstancia de ser condicional la oferta la troca en ilegal, pues como hemos venido diciendo, aquélla es una cuestión no deseada por el orden público laboral, pues si la intención del legislador hubiese sido permitir tal orden de cosas así lo habría expresado, toda vez que se trata de una zona normativa restrictiva de la autonomía de la voluntad, en la cual se pretende resguardar la libre formación de la voluntad colectiva negocial de toda de suerte presiones.

Dilucidada entonces la cuestión relativa a la legalidad de una última oferta sujeta a modalidad, surge el imperativo de pronunciarse sobre cuál es la última oferta sobre la que tendrán que pronunciarse los trabajadores de la empresa ... en su votación de día 05 de noviembre del año en curso.

Pues bien, dado que la "*Alternativa 1*" de contrato colectivo es presentada por sus autores como la base desde la cual se construye la condicionalidad, se concluye que deberá descartarse la "*Alternativa 2*", que es el producto de la aplicación condicional en caso de la negativa de los trabajadores y, en definitiva, optarse por la "*Alternativa 1*", pues es la base y presupuesto principal de toda la cláusula de última oferta, sin la cual la mentada cláusula no podría existir.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que la "*Alternativa 1*" deberá ser considerada por los trabajadores de la empresa ... como la última oferta del empleador para los efectos de la votación que deberán realizar el día 05 de noviembre de 1996.

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

**6.057/264, 05.11.96.**

**Para haber accedido al beneficio de reemplazo establecido en la cláusula 12 del convenio colectivo suscrito con fecha 27.05.93, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minera ... y esta última era requisito que tanto el reemplazante como el reemplazado hubieren estado afectos a dicho instrumento colectivo.**

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

Se ha solicitado se fije el sentido y alcance de la cláusula 12 del convenio colectivo suscrito con fecha 27.05.93, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minera ... y esta última, en orden a establecer si era requisito para que operara la misma que tanto el reemplazante como el reemplazado hubieren estado afectos a dicho convenio colectivo.

Lo anterior, señalan, a objeto de determinar si la citada empresa se encontraba o no obligada a pagar el referido beneficio a doña N.N. quien estando afecta a dicho instrumento colectivo reemplazó de agosto a octubre de 1994 a un ejecutivo no regido por tal convenio.

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

El artículo 12 del citado instrumento colectivo, prevé:

*"Reemplazos*

El trabajador que reemplace a otro de mayor categoría y sueldo, cubierto por el convenio colectivo, tendrá derecho al 100% de la diferencia que se produzca entre su sueldo y el sueldo superior, por los días hábiles efectivamente reemplazados, siempre que tenga una duración no inferior a 3 días hábiles.

La autorización de la Jefatura correspondiente para efectuar el reemplazo será informada por escrito al Departamento de Personal, con copia al interesado".

De la cláusula convencional antes transcrita se infiere que a través de ella la empresa se comprometió a pagar al trabajador que reemplazara a otro de mayor categoría y sueldo, afecto al convenio colectivo, el 100% de la diferencia existente entre su sueldo y el sueldo del reemplazado, siempre que tal reemplazo no fuere inferior a 3 días hábiles, debiendo informarse al Departamento de personal, con copia al interesado, la autorización de la Jefatura correspondiente.

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 cual 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 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 las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564 inciso 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia. O por la aplicación práctica que haya hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De la norma legal transcrita en primer término se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito en relación al mismo asunto.

Asimismo, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, 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 dicha 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 14.08.96, emitido por el fiscalizador Sr. M.E.A.D., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, se ha podido establecer que el beneficio de reemplazo que nos ocupa se encontraba pactado en similares términos en anterior instrumento colectivo celebrado con fecha 31.05.91 entre la Empresa Minera ... y el Sindicato recurrente como, asimismo, en uno posterior al que se analiza, celebrado con fecha 27.04.95 y, que bajo la vigencia de todos ellos, la empresa, en forma reiterada en el tiempo, ha efectuado el pago de tal beneficio de reemplazo exigiendo como requisito que tanto el reemplazante como el reemplazado estén afectos al respectivo instrumento colectivo.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, aproximadamente, durante 5 años, han entendido y ejecutado la estipulación que establece el beneficio de reemplazo de forma tal que el pago del citado beneficio se ha efectuado solamente en el evento que, tanto el reemplazante como el reemplazado, como ya se expresara, se encuentren afectos al instrumento colectivo, 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 que se contiene en la cláusula 12 del contrato colectivo de 27.05.93, vigente a la época en que se produjeron los hechos que motivaron la presente consulta.

De esta suerte, atendido que en la especie, de acuerdo a información proporcionada, la Sra. N.N., asistente de operaciones financieras, afecta al instrumento colectivo en análisis reemplazó desde el día

18 de agosto de 1994 al 07 de octubre de igual año a don X.X., jefe de operaciones financieras, no regido por tal convenio, preciso es sostener que en tal caso no se cumplía con el requisito señalado en párrafo que antecede que hacía procedente el pago del referido bono.

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto la empresa no se encontraba obligada con respecto a la Sra. N.N., a dar cumplimiento a la cláusula 12 del convenio colectivo en análisis.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia de que la empresa haya pagado en el mes de octubre a la referida trabajadora la cantidad de \$ 309.018 equivalente al 50% de su sueldo base, atendido que de los antecedentes tenidos a la vista aparece que ello ocurrió sólo una vez y se debió a un error del Gerente de Administración, quien se encontraba recientemente llegado a la empresa y desconocía las condiciones con que operaba la cláusula de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que para haber accedido al beneficio de reemplazo establecido en la cláusula 12 del convenio colectivo suscrito con fecha 27.05.93, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minera ... y esta última era requisito que tanto el reemplazante como el reemplazado hubieren estado afectos a dicho instrumento colectivo.

**LEY Nº 19.464. APLICABILIDAD.**

**6.058/265, 05.11.96.**

**Las disposiciones contenidas en la Ley Nº 19.464 deben entenderse aplicables en todo cuanto no diga relación con el artículo 7º de la misma ley.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.464, de 05.08.96 del Ministerio de Educación.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a la legalidad del artículo 7º de la Ley Nº 19.464 y si resulta procedente aplicar el resto del articulado de la citada ley a contar de esta fecha.

En respuesta a su consulta cabe señalar que en el Diario Oficial de 05.08.96 en que se publica la Ley Nº 19.464 que *"Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica"*, se inserta certificación del Secretario del Tribunal Constitucional, quien da cuenta de que este órgano, por sentencia de 16 de julio de 1996, declaró que las disposiciones contenidas en el artículo 7º del proyecto de la ley citada son inconstitucionales y deben eliminarse de su texto.

Ahora bien, en cuanto a la procedencia de aplicar las restantes disposiciones de la citada ley, corresponde señalar que de conformidad al artículo 17 de la Ley Nº 19.464, este cuerpo legal rige desde su publicación, con excepción de los artículos 1º, 2º, 7º, 8º, 10 y 12 que entraron en vigencia desde el 1º de enero de 1996, y entre los cuales se incluía el artículo 7º declarado inconstitucional, razón por la cual las disposiciones de la Ley Nº 19.464 deben entenderse aplicables en todo cuanto no diga relación con el artículo 7º de la misma ley.

**PERSONAL NO DOCENTE. LEY Nº 19.464. COLEGIO PARTICULAR SUBVEN-  
CIONADO. INCREMENTO REMUNERACIONAL. CALCULO.**

**6.059/266, 05.11.96.**

**Los sostenedores con más de un establecimiento educacional particular subvencionado que percibieron la subvención contemplada en el artículo 1º de la Ley Nº 19.464, en forma separada por cada uno de ellos, se encuentran obligados a efectuar el cálculo y pago del incremento de remuneraciones previsto por la citada ley para el personal no docente, independientemente por cada uno de sus establecimientos.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.464, artículo 8º.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si un sostenedor con más de un establecimiento educacional particular subvencionado, que percibió la subvención contemplada en el artículo 1º de la Ley Nº 19.464, en forma separada por cada uno de ellos, se encuentra obligado a efectuar el cálculo y pago del incremento de remuneraciones previsto por la citada ley para el personal no docente por establecimiento o por sostenedor.

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

La Ley Nº 19.464, publicada en el Diario Oficial de fecha 05 de agosto de 1996, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica, en su artículo 8º, dispone:

*"El aumento de remuneraciones que contempla esta ley para el personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares subvencionados será financiado en la forma señalada en el artículo 1º. El pago de la subvención respectiva se efectuará por sostenedor o por establecimiento, según sea percibida".*

De la disposición legal preinserta se infiere que al personal no docente que presta servicios en establecimientos particulares subvencionados le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones que contempla la Ley Nº 19.464, con cargo a la subvención establecida en el artículo 1º de la citada ley.

A su vez, se deduce que el cálculo y posterior pago del incremento en referencia debe realizarse en base a los fondos recibidos con cargo a la subvención a que alude el párrafo que antecede, por sostenedor o por establecimiento educacional individualmente considerado, según corresponda.

De consiguiente, no cabe sino concluir que si el sostenedor que cuenta con más de un establecimiento educacional recibió la subvención de que se trata en forma conjunta por todos ellos, se encuentra obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido, sin considerar cada establecimiento, individualmente; por el contrario, si recibió la subvención aludida en forma separada e independiente, el referido cálculo debe practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos, sin considerar el total asignado al sostenedor.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que los sostenedores con más de un establecimiento educacional particular subvencionado que percibieron la subvención contemplada en el artículo 1º de la Ley Nº 19.464, en forma separada por cada uno de ellos, se encuentran obligados a efectuar el cálculo y pago del incremento de remuneraciones previsto por la citada ley para el personal no docente, independientemente por cada uno de sus establecimientos.

**CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.**

**6.060/267, 05.11.96.**

**El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios que ejecuta un dependiente, mediante la asignación de nuevas funciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º, 10 Nº 5. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Dictamen Nº 235/13, de 13.01.94.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios que ejecuta un dependiente, mediante la asignación de nuevas funciones.

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

El artículo 10 Nº 3, del Código del Trabajo, prescribe:

*"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".*

Por su parte, el artículo 5º del citado cuerpo legal, en su inciso 2º, expresa:

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

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la determinación de la naturaleza de los servicios constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo, que como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que, 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 la norma legal preinserta se infiere igualmente que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la naturaleza de los servicios del trabajador pactada en su contrato.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar modificar la determinación de la naturaleza de los servicios, mediante la asignación de nuevas funciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios que ejecuta un dependiente, mediante la asignación de nuevas funciones.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. ANTICIPOS LEY N° 18.747. LIQUIDACION.**

**6.061/268, 05.11.96.**

- 1) Forma de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes del Instituto Forestal, que han percibido anticipos de dicho beneficio de acuerdo a lo previsto en el artículo 38 de la Ley N° 18.747.**
- 2) El trabajador por el cual se consulta, cuya relación laboral terminó antes de cumplir el 3er. año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a indemnización por feriado por el período comprendido entre la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.**

**Fuentes:** Ley N° 18.768, artículo 115; Ley N° 18.747, artículo 3°; Código del Trabajo, artículos 63, 73 inciso 2° y 3°, y 17 transitorio.

**Concordancias:** Ord. N° 5.911/259, de 20.09.95 y 2.804/147, de 05.05.95.

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

- 1) Forma de calcular la indemnización por años de servicio a aquellos trabajadores del Instituto Forestal a quienes se les ha otorgado anticipo de dicho beneficio, en virtud de lo prevenido en el artículo 115 de la Ley N° 18.768, en relación con el artículo 3° de la Ley N° 18.747.
- 2) Derecho a indemnización por feriado de un trabajador cuya relación laboral termina antes de completar una nueva anualidad.

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

- 1) En relación a esta consulta, cabe tener presente que el artículo 115 de Ley N° 18.768, publicada en el Diario Oficial del día 29 de diciembre de 1988, en su inciso 1°, establece:

*"Otórgase a los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal; del Instituto Forestal; del Instituto de Fomento Pesquero; del Servicio de Cooperación Técnica; del Centro de Investigación de Recursos Naturales y del Instituto Nacional de Normalización, el beneficio conferido por el artículo 3° de la Ley N° 18.747, en los mismos términos y modalidades allí establecidos".*

Por su parte, el artículo 3° de la Ley N° 18.747, publicada en el Diario Oficial del día 28 de septiembre de 1988, que autoriza pago anticipado de desahucios a los trabajadores del sector público, para destinarlos a la adquisición de acciones pertenecientes a la Corporación de Fomento de la Producción, en su inciso 1° letra f), inciso 1°, dispone:

*"Facúltase al Presidente de la República para que, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, autorice a los organismos y servicios del sector público, cuyos personales se rigen por las normas del Código del Trabajo, para pagar anticipadamente a los trabajadores que lo soliciten, aun cuando no se hubiere puesto término al contrato de trabajo, la indemnización legal establecida en el inciso 2° del artículo 159 de dicho Código que pudiera corresponderles a la fecha de la solicitud, con el objeto de destinar la cantidad respectiva a la adquisición de acciones de propiedad de la Corporación de Fomento de la Producción, las que ésta ofrecerá con tal objeto, conforme a las normas siguientes:*

- f) *Si los contratos de los trabajadores que opten por el beneficio de este artículo, terminan posteriormente por la causal de la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo, del valor de la indemnización que les correspondiere se descontará el anticipo recibido en la forma establecida en el inciso 3° de su artículo 160".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que a los trabajadores del Instituto Forestal se les otorgó el beneficio comprendido por el artículo 3° de la Ley N° 18.747, consistente en la posibilidad de percibir anticipadamente a quienes lo solicitaran, aún cuando no se hubiere puesto término al contrato de trabajo, la indemnización legal establecida en el inciso 2° del artículo 159 del Código del Trabajo vigente en esa época, que pudiera corresponderles a la fecha de la solicitud, con el objeto de destinar la cantidad respectiva a la adquisición de acciones de propiedad de la Corporación de Fomento de la Producción.

De las mismas normas se desprende que si los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, que han optado por el beneficio en comento, con posterioridad terminan por la causal de la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo, del valor de la indemnización que les correspondiere se descontará el anticipo recibido en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, es necesario aclarar que el Código del Trabajo vigente a la época de dictación de las dos leyes citadas precedentemente, era el aprobado por el artículo 1° de la Ley N° 18.620, que fue publicada en el Diario Oficial del día 06 de julio de 1987.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que el actual Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, publicado en el Diario Oficial del día 24 de enero de 1994, en su artículo 17 transitorio e interpretando la Ley N° 19.010, publicada el día 29 de noviembre de 1990, que establecía normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, dispone en su inciso 2°, lo siguiente:

*"Asimismo, las referencias a la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155 letra f), del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, contenidas en leyes vigentes al 1° de diciembre de 1990, se entenderán hechas a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.010".*

Cabe señalar que la causal prevista en el citado inciso 1° del artículo 3° de la Ley N° 19.010, actualmente se encuentra contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, cuerpo legal éste, que como ya se señalara, rige desde el día 24 de enero de 1994.

El mencionado inciso 1° de dicho artículo establece:

*"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".*

A la luz de las normas transcritas precedentemente, es posible concluir que la referencia a la causal contenida en la letra f) del artículo 3° de la Ley N° 18.747, debe entenderse hecha actualmente al inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo en vigencia y, por ende, el descuento del anticipo recibido procede respecto de aquellos dependientes cuyos contratos de trabajo terminen actualmente por *"necesidades de la empresa, establecimiento o servicio"*.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 160 del Código del Trabajo de 1987, mencionado por el referido artículo 3° de la Ley N° 18.747 en su letra f), para los efectos de proceder a efectuar el descuento del anticipo de indemnización que nos ocupa, también se encuentra actualmente derogado, ya que la Ley N° 19.010 a que hemos hecho alusión en párrafos que anteceden, derogó en su artículo 21, en forma íntegra, el Título V del Libro I del Código del Trabajo en el cual se encontraba ubicado el citado artículo 160.

De consiguiente, encontrándose actualmente derogada la disposición que regulaba la forma de considerar los anticipos de indemnización para los efectos de hacer la liquidación final de dicho beneficio, no cabe sino sostener que en la actualidad ésta debe hacerse de acuerdo a las reglas generales que rigen la materia.

Sobre el particular, cabe manifestar que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida entre otros, en Ordinario N° 5.911/259, de 28.09.95, pronunciándose precisamente sobre la forma de pagar la indemnización en el evento de existir anticipos, ha señalado que al momento de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio que se deba pagar con arreglo al artículo 163 del Código del Trabajo, el empleador deberá calcu-

lar, en primer lugar, el monto total que correspondería al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización.

Con todo, cabe hacer presente que los anticipos de la indemnización por años de servicio, antes de deducirlos del monto total a que se alude en el párrafo que antecede, deberán reajustarse en la forma prevenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1º y 2º, prescriben:

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

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

La doctrina enunciada, no obstante que se refería a los anticipos convencionales otorgados por el empleador, por causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, a juicio de la suscrita, resulta plenamente aplicable al caso que nos ocupa.

De esta suerte, no cabe sino concluir que para los efectos de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes por los cuales se consulta, que han percibido anticipos de dicho beneficio de acuerdo a lo previsto en el artículo 3º de la Ley N° 18.747, el Instituto deberá calcular, en primer lugar, el monto total que debería pagar al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización, estos últimos reajustados, en conformidad a lo prevenido en los incisos 1º y 2º del artículo 63 del Código del Trabajo.

- 2) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que el Código del Trabajo en su artículo 67 inciso 1º, dispone:

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

Por su parte, el mismo cuerpo legal en los incisos 2º y 3º del artículo 73, prescribe:

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, cabe colegir que todo trabajador, al cumplir doce meses de servicios adquiere el derecho a que les sean otorgados quince días por concepto de feriado básico, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador.

Se desprende asimismo, que si, por el contrario, un trabajador no alcanza a cumplir el año de servicio que le daría derecho al primer feriado o a un nuevo período de quince días y se pone término a su contrato, la ley la garantiza su derecho a exigir del empleador el pago de una indemnización del eventual beneficio, pero obviamente, no por el 100% de los quince días, sino sólo en proporción al tiempo que efectivamente duró la relación laboral.

Sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia del Servicio ha determinado que el feriado proporcional aludido se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para los efectos del cómputo del feriado proporcional deberá tenerse presente que el Dictamen N° 8.413/143, de 30.10.89, en su letra c), resuelve que el total de días y fracciones de días que correspondiere por el concepto en estudio *"deberá calcularse a partir desde el día siguiente a la terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los domingo, festivos y, en su caso, el que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo"*, hoy artículo 69 del mismo cuerpo legal.

De consiguiente, el trabajador por el cual se consulta, que ingresó al Instituto Forestal el 11 de enero de 1993, haciendo uso de su primer período de feriado en enero de 1994 y del segundo en enero de 1995, cuya relación laboral terminó el 30 de noviembre de 1995, tiene derecho a la indemnización por feriado por el período comprendido entre el 11 de enero de 1995 y 30 de noviembre del mismo año.

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

- 1) La forma de calcular la indemnización por años de servicio a aquellos trabajadores del Instituto Forestal a quienes se les han otorgado anticipos de dicho beneficio en virtud de lo prevenido en el artículo 3° de la Ley N° 18.747, es la señalada en el cuerpo presente informe.
- 2) El trabajador por el cual se consulta, cuya relación laboral terminó antes de cumplir el 3<sup>er</sup>. año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a indemnización por feriado por el período comprendido entre la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE ZONA.**

**6.146/269, 07.11.96.**

- 1) Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho para exigir el pago de la asignación de zona por el solo hecho y según el lugar, en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud, por los montos y condiciones que se determinan según el procedimiento de cálculo previsto por las Leyes N°s. 19.378 y 19.354 y Decreto Ley N° 249, de 1974, respectivamente.
- 2) El período laborado en el área Educación de una Corporación Municipal no es útil para el reconocimiento de la experiencia, porque dichos servicios no tienen relación con la atención de salud municipal.
- 3) El solo hecho del traspaso de un funcionario del área Educación a Salud en la misma Corporación no da lugar al pago de la indemnización por años de servicio, porque dicha circunstancia no es causal de terminación del contrato de trabajo, salvo que se hubiere pactado indemnización a todo evento en cuyo caso el funcionario tiene derecho a conversar dicho pacto.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 23 letra c), 26; D.S. N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, artículos 72 letra c), 75; Decreto Ley N° 249 de 1974, artículo 7°; Ley N° 19.354, artículo 1°.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.883/249, de 25.10.96.

Se consulta sobre la determinación de los porcentajes de asignación de zona que correspondería al personal no médico que labora en la atención primaria de salud municipal, beneficio que además de no estar determinado, no ha sido pagado a dichos funcionarios por el organismo municipal que administra en Calama dichos servicios.

Se consulta finalmente si los funcionarios de la Corporación Municipal aludida traspasados del área Educación a Salud, pueden considerar para el reconocimiento de Experiencia los años servidos en Educación, y si tienen derecho a indemnización por años de servicio con ocasión de ese traspaso.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de la primera consulta, cabe señalar que el inciso primero del artículo 23 letra c), de la Ley N° 19.378, de 1995, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente los siguientes:*

- "c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeña. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles y la asignación de zona".*

Por su parte, el artículo 26 de la citada Ley N° 19.378, dispone:

*"Los funcionarios tendrán derecho a una asignación de zona, que consistirá en un porcentaje sobre el sueldo base señalado en el artículo 24, equivalente, en cada caso, al establecido para los funcionarios del sector público según el lugar en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud".*

Las disposiciones transcritas aparecen reproducidas en iguales términos en los artículos 72 letra c), y 75, respectivamente, del Decreto Supremo N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95.

A su turno, el artículo 1° de la Ley N° 19.354, de 1994, publicada en el Diario Oficial de 02.12.94, que modifica Régimen de Asignación de Zona para Funcionarios que señala, dispone:

*"Los porcentajes de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974, se calculará respecto de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° de dicho decreto ley, exceptuado el personal regido por la Ley N° 15.076, sobre el sueldo base de la escala de remuneraciones aumentado el monto resultante en un 40%".*

Por último, el Decreto Ley N° 249, de 1974, publicado en el Diario Oficial de 05.01.74 que, entre otras materias, fija la asignación de zona por el desempeño en cada una de las localidades que señala, en su artículo 7° establece que el trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida recibirá la asignación de zona según el lugar que en cada caso se determina en la misma disposición.

De los textos legales transcritos y aludidos se desprende, en primer lugar, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a percibir una asignación de zona como compensación por el desempeño en lugares del país considerados aislados o distantes o con un mayor costo de vida y, por otra, que dicha asignación consiste en un porcentaje sobre el sueldo base del funcionario, establecido según el lugar en que ejecuten sus funciones de atención primaria de salud. El resultado de esta operación debe aumentarse en un 40%.

De consiguiente, el claro tenor normativo más arriba señalado, permite afirmar que los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 y su reglamento, tienen derecho para exigir el pago de la asignación de zona por el solo hecho y según el lugar en que presten o ejecuten sus acciones o labores de atención primaria de salud, en las condiciones y por los montos a determinarse según el procedimiento de cálculo previsto por la ley en los términos expuestos en el presente informe.

En lo que dice relación con la segunda consulta, cabe señalar que en Dictamen N° 5.883/249, de 25.10.96, que en fotocopia se acompaña la Dirección del Trabajo ha señalado que *"el reconocimiento de la experiencia medida en bienios está vinculado a los servicios efectivamente prestados en el área de salud municipal, por así disponerlo expresamente los artículos 38 letra a), de la Ley N° 19.378, y 19 letra a) del Reglamento de la citada ley.*

Por lo anterior, no procede considerar para el reconocimiento de la experiencia el tiempo que el funcionario sirvió en el área Educación de la misma Corporación antes de ser traspasado al área Salud, salvo respecto de la bonificación prevista en el inciso final del artículo 14 transitorio de la misma Ley N° 19.378, en cuyo caso se debe reconocer con un tope máximo de dos meses, el tiempo laborado en establecimientos distintos de la atención primaria de salud municipal.

Por último, cabe consignar que el pago de una indemnización por años de servicio sólo procede cuando se ha puesto término a una relación laboral y el hecho del traspaso a que se haga referencia en la consulta no es causal de terminación de los servicios.

Lo anterior, aparece corroborado por el artículo 6º transitorio de la Ley Nº 19.378 en estudio, en cuya virtud el cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de esta ley respecto de los funcionarios regidos, a la fecha de su entrada en vigencia, por el Código del Trabajo y que pasen a formar parte de una dotación, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicios que pudieren corresponder a tal fecha, salvo que tales trabajadores hubieren pactado indemnización a todo evento según el artículo 164 del Código del Trabajo, en cuyo caso conservan el sistema de indemnización pactada, la que se regirá por las normas del mismo artículo 164.

En consecuencia, según lo expuesto y disposiciones legales invocadas, puedo informar a Ud. que:

- 1) Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho para exigir el pago de la asignación de zona por el solo hecho y según el lugar, en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud, por los montos y condiciones que se determinan según el procedimiento de cálculo previsto por las Leyes Nºs. 19.378 y 19.354 y Decreto Ley Nº 249, de 1974, respectivamente.
- 2) El período laborado en el área Educación de una Corporación Municipal no es útil para el reconocimiento de la experiencia, porque dichos servicios no tienen relación con la atención de salud municipal.
- 3) El solo hecho del traspaso de un funcionario del área Educación a Salud en la misma Corporación no da lugar al pago de la indemnización por años de servicio, porque dicha circunstancia no es causal de terminación del contrato de trabajo, salvo que se hubiere pactado indemnización a todo evento en cuyo caso el funcionario tiene derecho a conservar dicho pacto.

**AGUINALDO LEY Nº 19.429. PROCEDENCIA.**

**6.147/270, 07.11.96.**

**El personal que presta servicios a honorarios en el Centro Comunitario de Atención al Joven de Llay-Llay no tiene derecho al aguinaldo de Navidad establecido por el artículo 3º de la Ley Nº 19.429.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.429, artículos 3º, 8º y 10.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el personal a honorarios del Centro Comunitario de Atención al Joven de Llay-Llay tiene derecho a impetrar el aguinaldo de Navidad que establece la Ley Nº 19.429, de 1995, atendido que dicho centro es una institución colaboradora del Servicio Nacional de Menores.

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

La Ley N° 19.429, publicada en el Diario Oficial de 30.11.95, en su artículo 3° dispone:

*"Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata o sean personas contratadas a honorarios asimilados a un grado de la escala de remuneraciones respectiva, de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N°s. 18.460 y 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas, o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.*

*El monto del aguinaldo será de \$ 16.600 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 1995 sea igual o inferior a \$ 185.000 y de \$ 10.000 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio".*

A su vez, el artículo 8° del mismo cuerpo legal prescribe:

*"Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho al aguinaldo que concede el artículo 3° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición, el que será de cargo fiscal.*

*"El Ministro de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas Instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo.*

*"Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que el legislador otorgó en diciembre de 1995 un aguinaldo de Navidad a los trabajadores de las entidades que se indican en el artículo 3° que a la fecha de publicación de la citada ley se encontraran desempeñando en ellas cargos de planta o a contrata, como también, a las personas que a dicha fecha se encontraran contratadas a honorarios asimilados a un grado de la respectiva escala de remuneraciones, de monto diferente según el valor de las remuneraciones líquidas percibidas por los beneficiarios en el mes de noviembre de 1995.

Se infiere, asimismo, que por expresa disposición del legislador, los trabajadores que se desempeñan, entre otros organismos, en instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, SENAME, de acuerdo al Decreto Ley N° 2.465, de 1979, y que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, tendrán derecho al referido aguinaldo en los términos establecidos en el artículo 3° de la Ley N° 19.429, antes transcrito, disponiendo que dicho beneficio será de cargo fiscal.

Del análisis del citado artículo 8° aparece, además, que tratándose del personal de entidades colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, el legislador ha supeditado el derecho al aguinaldo en comento a la circunstancia de que los beneficiarios detenten la calidad de trabajadores de las mismas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente en la especie el precepto del artículo 3° letra b) del Código del Trabajo, el cual define el concepto de trabajador en los términos siguientes:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

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

Por su parte, el artículo 7° del mismo cuerpo legal, dispone:

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

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

Lo expuesto en párrafos precedentes autoriza para afirmar que en el caso de las instituciones colaboradoras del SENAME pertenecientes al sector privado, cuyo es el caso de la requeriente, sólo tendrán derecho al beneficio que nos ocupa las personas que revistan la calidad de trabajadores de las mismas en los términos establecidos en el artículo 3° letra b) del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, careciendo, por ende, del derecho a impetrarlo, aquellas que no se encuentren vinculadas con la respectiva institución por una relación laboral regida por un contrato de trabajo.

En la especie, de los antecedentes aportados aparece que las personas de que se trata prestan servicios a honorarios en el Centro de Atención al Joven de Llay-Llay, circunstancia que a la luz de las normas legales y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, autoriza para afirmar que las mismas no detentan jurídicamente la condición de trabajadores de la mencionada entidad y, por ende, no tienen derecho al pago del aguinaldo en comento.

No altera la conclusión anterior la disposición contenida en el artículo 10 de la Ley N° 19.429, invocado en su presentación, toda vez que la misma se encuentra referida al personal contratado a honorarios en alguna de las entidades mencionadas en el artículo 3°, de dicho cuerpo legal, en el cual no se encuentran comprendidas las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, cuya situación frente al beneficio en comento se encuentra expresamente regulada en el artículo 8° de la citada ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el personal que presta servicios a honorarios en el Centro Comunitario de Atención al Joven de Llay-Llay, no tiene derecho al aguinaldo de Navidad establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 19.429.

**BONIFICACION LEY Nº 19.200. PROCEDENCIA. TRANSACCIONES. ASIGNACION DE ZONA.**

**6.148/271, 07.11.96.**

**No procede adicionar a los montos acordados en transacciones celebradas con el personal docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, sobre pago de complemento de asignación de zona, la bonificación compensatoria del artículo 3º de la Ley Nº 19.200.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 5º transitorio incisos 6º y 7º; Ley Nº 19.200, artículo 3º, y Ley Nº 19.410, artículo 5º transitorio; Código Civil, artículo 2446.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si a los montos acordados en transacciones sobre pago de complemento de asignación de zona a docentes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, corresponde agregarles la bonificación compensatoria del artículo 3º de la Ley Nº 19.200.

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

El artículo 3º, de la Ley Nº 19.200, dispone:

*"A contar del primer día del mes subsiguiente al de la publicación de esta ley, la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código del Trabajo, será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 (3.063), de 1980, del Ministerio del Interior, sea ésta directa o ejercida por intermedio de una Corporación, que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público. Las respectivas remuneraciones estarán sujetas a los límites de impondibilidad contemplados en la legislación vigente.*

*"El personal a que se refiere el inciso anterior tendrá derecho, a contar de la fecha en él indicada, a una bonificación de cargo del respectivo empleador, destinada a compensar los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, de un monto tal que no altere el monto líquido de la remuneración a percibir por el funcionario, considerando el concepto de remuneración imponible que resulta de aplicar el artículo 40 del Código del Trabajo. Esta bonificación será imponible para pensiones y salud y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que opere un reajuste de las remuneraciones del respectivo personal.*

*"Lo dispuesto en el inciso precedente alcanzará también al aludido personal que antes del traspaso a la Administración Municipal, conforme al ya citado decreto con fuerza de ley, se había afiliado al sistema del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980".*

De la disposición legal antes citada se desprende que al personal traspasado a la Administración Municipal conforme al D.F.L. N° 1 (3.063), de 1980, del Ministerio del Interior, incluido el de las Corporaciones, les corresponderá una bonificación de cargo del empleador destinada a compensar los efectos de hacer aplicable en su caso al concepto de remuneración del actual artículo 41 del Código del Trabajo en materia previsional, a fin de no alterar al monto líquido a percibir por remuneraciones, considerando la distinta impondibilidad que pueda afectarles derivada de dicho nuevo concepto de remuneración, lo que favorecerá tanto al personal que optó por mantener el régimen previsional de empleado público como a los que antes del traspaso se habían afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

De este modo, la bonificación antes indicada ha tenido por objeto exclusivo compensar el efecto que podría provocar en el monto líquido de la remuneración del personal traspasado la aplicación a su respecto del concepto de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie se consulta si la bonificación antes analizada se aplica al beneficio de complemento de asignación de zona acordado en transacción.

Al efecto, el artículo 5° transitorio, incisos 6° y 7°, de la Ley N° 19.070, dispone:

*"En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.*

*"Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación".*

De la disposición legal antes citada se desprende que la remuneración básica mínima nacional del personal docente se complementará con una cantidad adicional a pagarse con cargo al incremento de zona que contempla la subvención fiscal a la educación en determinadas localidades.

Asimismo, se deriva que el indicado complemento no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

De esta suerte, el beneficio complemento de zona que corresponde pagar en determinadas localidades al personal de la educación es de naturaleza especial, no susceptible de bonificación compensatoria que procede otorgar por aplicación del concepto de remuneración del Código del Trabajo al personal traspasado al sector municipal, incluyendo el de las Corporaciones.

En efecto, la misma norma legal en comento precisa que el complemento de zona no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional, ni de ninguna asignación que perciba el personal docente, lo que refuerza la conclusión ya expresada, ya que si la bonificación compensatoria rige para mantener el nivel líquido de la remuneración del personal, no procede extenderla a un beneficio que no implica justamente aumento de la remuneración básica ni de ninguna asignación, como lo es el complemento de zona.

A mayor abundamiento de lo antes expuesto, cabe agregar, que el artículo 5° transitorio, de la Ley N° 19.410, dispone:

*"En el evento que los sostenedores del sector municipal a que se refiere el Título III de la Ley N° 19.070, acordaren transacciones en juicio en tramitación por pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de la citada ley, o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios eventuales sobre este mismo asunto, con los profesionales de la educación que no estuvieren en la situación prevista en el inciso 2° del artículo anterior, podrán requerir un aporte fiscal adicional para cubrir un monto igual o menor al transado, conforme a las siguientes normas:*

- "a) Cada sostenedor interesado deberá presentar a la Subsecretaría de Educación, antes del 31 de diciembre de 1995, la proposición de transacción acordada con la respectiva contraparte.*
- "b) La Subsecretaría de Educación verificará que el aporte fiscal al monto de la transacción sea el correspondiente al total de lo prescrito en esta ley.*
- "c) El texto definitivo de la transacción aprobada se otorgará por escritura pública firmada por ambas partes, de acuerdo a un texto tipo elaborado por la Subsecretaría de Educación, el cual deberá mencionar expresamente que ambas partes se otorgan el más amplio, completo y total finiquito y que renuncian a todo reclamo, acción, demanda o cobro por el asunto materia del juicio que se transa o del asunto cuyo litigio se desea evitar, y que en su caso cada parte pagará sus costas.*

*"El mayor gasto fiscal que pueda representar la aplicación de esta norma, se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educativos, del Presupuesto del Ministerio de Educación".*

De la disposición antes citada se desprende, en lo que interesa, que se efectuará un aporte fiscal adicional a los sostenedores del sector municipal a fin de cubrir un monto igual o menor al determinado en transacciones judiciales o extrajudiciales acordadas con el personal docente por el pago de complemento de zona.

Ahora bien, la transacción, de acuerdo a su definición legal, contenida en el artículo 2446 del Código Civil, es: *"un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.*

*"No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa".*

De esta suerte, los montos que se haya convenido como valor del contrato de transacción son montos globales propios del contrato, que lo hacen factible, y que adquieren autonomía respecto de los montos específicos de los beneficios adeudados que se transigen, por lo que no pueden regirse por las normas legales que se aplican a estos beneficios, como las comentadas en párrafos que anteceden.

De esta manera, en la especie, no corresponde agregar a los montos acordados en transacciones sobre pago de complemento de zona la bonificación compensatoria del artículo 3° de la Ley N° 19.200, aplicable a la remuneración de los profesionales de la educación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que no procede adicionar a los montos acordados en transacciones celebradas con el personal docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, sobre pago de complemento de asignación de zona, la bonificación compensatoria del artículo 3° de la Ley N° 19.200.

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS. TRABAJADORES. NORMAS APLICABLES.**

**6.149/272, 07.11.96.**

**El personal contratado por el Instituto de Investigaciones Agropecuarias se encuentra afecto, en materia jurídico laboral, al Código del Trabajo y leyes complementarias.**

**Concordancias:** Ords. N° 1.289, de 27.03.81 y N° 7.147/342, de 20.10.86.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca del régimen jurídico laboral al que se encuentran afectos los trabajadores contratados por el Instituto de Investigaciones Agropecuarias.

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

En primer término es necesario tener presente que este Instituto se constituyó de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 15.020, concurriendo a su formación el Instituto de Desarrollo Agropecuario, la Corporación de Fomento de la Producción, la Universidad de Chile, la Universidad Católica de Chile y la Universidad de Concepción y asignándosele la fisonomía jurídica de una Corporación de Derecho Privado.

En efecto, al artículo 1° de sus Estatutos, preceptúa:

*"Créase por el Instituto de Desarrollo Agropecuario, la Corporación de Fomento de la Producción, la Universidad de Chile, la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Universidad de Concepción de acuerdo con lo dispuesto en la letra h) del artículo duodécimo de la Ley número quince mil veinte, una Corporación de Derecho Privado que se denominará "Instituto de Investigaciones Agropecuarias", que podrá también actuar bajo la denominación "INIA" y que será de duración ilimitada. Este Instituto se regirá por los presentes Estatutos y en el silencio de ellos, por las normas generales contenidas en el Título Trigésimo Tercero del Libro Primero del Código Civil y por el Reglamento del Ministerio de Justicia, número ciento diez, del diecisiete de enero de mil novecientos setenta y nueve, sobre concesión de Personalidad Jurídica".*

De la disposición estatutaria preinserta se infiere que el INIA es una Corporación de Derecho Privado que se encuentra regida por sus estatutos y por las normas contenidas en el Código Civil referentes a las Corporaciones, como asimismo por el Reglamento N° 110 del Ministerio de Justicia relativo a la concesión de personalidad jurídica.

De lo expuesto en párrafos precedentes es dable colegir que el Instituto de que se trata tiene el carácter de entidad privada, hecho que ha sido reconocido, tanto por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República como de la Dirección del Trabajo.

De consiguiente y no habiendo normas especiales que rijan a su personal en materia laboral, es posible concluir que los dependientes del INIA se encuentran sujetos a las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.

En consecuencia, sobre la base de la disposición estatutaria citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el personal contratado por el Instituto de Investigaciones Agropecuarias se encuentra afecto, en materia jurídico-laboral, al Código del Trabajo y leyes complementarias.

**DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. REGISTRO.**

**6.150/273, 07.11.96.**

**No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de incorporar tal obligación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1º. Reglamento N° 969, de 1933, artículo 20.

**Concordancias:** Ord. N° 5.693/265, de 30.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si existe obligación legal de registrar el horario de comienzo y término del tiempo destinado a colación.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador se encuentra obligado a llevar un registro que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

Por su parte, el artículo 20, de Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, vigente en conformidad al artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, señala:

*"Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas, y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al Servicio.*

*"Al final de cada semana el empleador sumará el total de las horas trabajadas por cada empleador y éste firmará en el mismo formulario o libro en señal de aceptación".*

De la disposición antes transcrita se infiere que para los efectos de establecer el número de horas extraordinarias, el trabajador debe registrar diariamente su hora de ingreso y salida en el respectivo sistema de control de asistencia, debiendo el empleador al final de cada semana sumar las horas trabajadas y el dependiente firmar en señal de aceptación.

Como es dable apreciar, la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer la obligación de llevar un registro de control de asistencia y de las horas trabajadas, fue la de velar por el estricto cumplimiento de las normas legales que regulan el límite máximo de la jornada de trabajo y el pago de las horas extraordinarias.

Ahora bien, a juicio de la suscrita tal finalidad se cumple con el registro diario que debe efectuar el trabajador a la hora precisa de su ingreso y salida, circunstancia ésta que a la vez permite sostener que no resulta necesario ni obligatorio que en el respectivo sistema de control de asistencia se consigne el tiempo destinado a colación.

Así lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Ordinario N° 5.693/265, de 30.09.92.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe evacuado por la fiscalizadora Sra. M.T.R.G., de 08.08.96, se ha podido determinar que la empresa Unidad Coronaria Móvil es un Servicio de Emergencia Médica, que cuenta con Unidades Móviles que atienden las 24 horas del día y los 365 días del año.

Del mismo informe aparece que los dependientes tienen su jornada distribuida en turnos, con las siguientes colaciones diarias:

turno de 08:00 a 20:00 horas = almuerzo y once;

turno de 20:00 a 08:00 horas = comida y desayuno;

turno de 08:00 a 16:00 horas = almuerzo;

turno de 16:00 a 24:00 horas = comida

Asimismo, consta del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, tenido a la vista, que éste contempla para las jornadas de 12 horas una hora de colación y para las de 8 horas, 30 minutos, siendo en ambos casos imputables a la jornada de trabajo estos períodos de descanso sin que se indique en dicho reglamento la obligación de registrar la interrupción de la jornada en el sistema de control de asistencia y tampoco se consigne la oportunidad en la cual se va a hacer uso del tiempo destinado a colación.

De acuerdo al informe de fiscalización referido la interrupción de la jornada para los efectos de la colación, en cuanto a su extensión es variable, –puede ser de 17 minutos hasta 2:14 horas– y se otorga en forma alternada ajustándose a la disponibilidad de tiempo que existe entre una y otra llamada de emergencia. En todo caso, en las visitas practicadas por la funcionaria actuante se pudo comprobar que los dependientes de que se trata hacen uso de su tiempo para colación en forma normal y sin mayores inconvenientes.

Al tenor de lo expuesto y teniendo en consideración la doctrina enunciada en párrafos que anteceden y además, la circunstancia de que no se encuentra estipulado en el reglamento interno respectivo la obligación de registrar la interrupción de la jornada en el sistema de control de asistencia, es posible concluir que en el caso en consulta no resulta obligatorio para los trabajadores registrar el horario de comienzo y término de colación.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe puntualizar que no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador, en uso de sus facultades de administración, adopte medidas que impliquen el deber de

registrar el tiempo de que se trata en el respectivo sistema de control de asistencia, debiendo en tal caso incorporar la obligación en que dicha medida se traduzca, en el respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

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

**6.151/274, 07.11.96.**

**No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días de trabajo seguidos de 4 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. 3.960/158, de 15.07.96; 2.722/108, de 09.05.96 y 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 su empresa que se desempeña en la instalación eléctrica del Campamento Radomiro Tomic faena ubicada en la zona cordillerana, aproximadamente a 60 kms. de la ciudad de Calama, II Región y a 2.800 mts. de altura sobre el nivel del mar, consistente en laborar 11 días consecutivos seguidos de 4 días de descanso en jornadas de 08:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 17:45 hrs.

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 Nº 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 cuatro días 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.

**DESCANSO DOMINICAL. EXCEPCION.**

**6.152/275, 07.11.96.**

**Las labores desempeñadas por los trabajadores de la empresa Alimentos ... no se encuentran exceptuadas de descanso en días domingo y festivos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 Nº 2.

**Concordancias:** Dictamen Ord. Nº 1.666/086, de 17.03.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa Alimentos ... se encuentra exceptuada del descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 Nº 2 del Código del Trabajo, atendido su proceso productivo.

Se agrega que las faenas no estarían exceptuadas toda vez que la empresa paraliza los días sábado a las 17 horas y hasta los domingo a las 23 horas.

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

De acuerdo a los artículos 35, 36 y 37 del Código del Trabajo, el descanso semanal será los días domingo y festivos.

Por su parte, el artículo 38, N° 2, del mismo Código, dispone:

*"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*"2) En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria".*

De la norma preinserta, se colige que aquellos trabajadores que efectúen labores que exijan continuidad entre otras razones por el carácter técnico de las mismas no gozan del descanso dominical ni en días festivos, pudiendo pactarse que la jornada semanal incluya tales días. Ahora bien, se debe determinar, por consiguiente, si la actividad de que se trata exige continuidad por razones de carácter técnico.

En la especie, de informe de 25.06.96, emitido por el fiscalizador R.L.D.S., se desprende que la empresa Alimentos ..., cuyo giro es la fabricación de galletas y chocolates, utiliza maquinarias electro-mecánicas y hornos que si bien de acuerdo a especificaciones técnicas son de proceso continuo, como se deduce de manuales exhibidos por la misma empresa, del análisis práctico y de revisión ocular de su funcionamiento se pudo comprobar que es factible técnicamente que ellas puedan bajar o parar el ritmo de sus procesos sin que ello cause un daño o perjuicio a las mismas maquinarias o a la materia prima.

Por otra parte, de declaraciones de dirigentes sindicales de la empresa, agregados a los antecedentes, se desprende que con anterioridad al 22 de mayo de 1995, la jornada de trabajo semanal se distribuía de lunes a viernes, sistema que habría sido modificado unilateralmente por la empleadora, pero que en todo caso permite confirmar la factibilidad de paralización del proceso productivo por un lapso adecuado para el descanso semanal ordinario del personal.

Asimismo, de "acta de acuerdo", de fecha 04 de agosto de 1995, suscrita entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, agregada a los antecedentes, se desprende de su punto N° 5, que la modificación de la rotación de los turnos que indica permite que la jornada semanal termine a las 23:00 horas del día sábado y se reinicie a las 07:00 horas del día lunes, lo que igualmente está demostrando la factibilidad de un descanso semanal ordinario.

De este modo, en el caso en análisis, aun cuando concurrirían algunas razones de índole técnica para concluir que las labores podrían ser continuas en su desarrollo resulta plenamente posible su paralización, por períodos que permiten el descanso en días domingo y festivos, por lo que tales razones no constituyen la exigencia técnica de continuidad que requiere la disposición de excepción en comento para su aplicación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a la disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que las labores desempeñadas por los trabajadores de la empresa Alimentos ... no se encuentran exceptuadas del descanso en días domingo y festivos.

**SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.****6.153/276, 07.11.96.**

**El estipendio contemplado en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Agrícola y Frutícola ... y sus trabajadores debe incluirse para los efectos del cálculo del promedio a que alude el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo.**

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

**Concordancias:** Dictamen N° 1.871/028, de 20.02.83.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio pactado en la cláusula 3ª letra b) del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa "Agrícola y Frutícola ..." y sus trabajadores debe considerarse para los efectos del pago del beneficio de semana corrida.

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

La cláusula contractual por la cual se consulta establece:

*"El empleador se compromete a remunerar al trabajador en la forma que indica:*

*"a) Sueldo base diario por \$ 2.800 (dos mil ochocientos pesos).*

*"b) Sobresueldo por día hábil trabajado \$ 945 (novecientos cuarenta y cinco pesos)".*

De la estipulación anotada precedentemente se desprende que el sistema remuneracional del personal de esa empresa está conformado por un sueldo base diario ascendente a \$ 2.800, al cual se adiciona la suma de \$ 945 por día hábil trabajado, estipendio al que las partes denominan sobresueldo.

Ahora bien, las características de este último beneficio permiten afirmar que el mismo no responde jurídicamente al concepto de sobresueldo en los términos previstos en la letra b) del artículo 42 del Código del Trabajo, disposición que define tal estipendio como *"la remuneración de horas extraordinarias de trabajo"*.

En efecto, de la referida norma contractual aparece de manifiesto que el aludido beneficio constituye una remuneración de monto fijo que los trabajadores perciben, además del sueldo base, por cada día hábil en que presten efectivos servicios, no guardando, por ende, relación alguna con el sobretiempo o trabajo en jornada extraordinaria.

En relación con la materia, cabe agregar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, interpretando la norma contenida en el artículo 32 del Reglamento N° 969, de 1933, vigente en virtud de lo establecido en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, ha sostenido que las horas extraordinarias deben pagarse en su integridad de acuerdo con los totales que arroje el respectivo registro de control de asistencia, concluyendo sobre dicha base que no se ajustan a derecho los acuerdos destinados a fijar anticipadamente el pago de una suma determinada por tal concepto.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 45 del Código del Trabajo, que regula el beneficio de semana corrida, 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".*

Del análisis de las disposiciones legales anotadas se infiere que para la determinación del promedio a que alude el inciso 1º del señalado precepto corresponde considerar toda remuneración diaria que perciban los respectivos trabajadores, a excepción de aquellas que tengan carácter accesorio o extraordinario al tenor de lo prevenido en el inciso 2º del mismo artículo.

Al respecto, es necesario puntualizar que esta Dirección, interpretando la norma legal en comento ha sostenido 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 u ordinaria.

En relación con el requisito señalado en el N° 1 precedente, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º preceptúa:

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

De la norma legal transcrita precedentemente se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie evaluables en dinero y que tengan por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Respecto al requisito señalado en el N° 3, cabe manifestar que este Servicio, entre otros en Dictámenes N°s. 516/22, de 25.01.95 y 1.871/028, de 20.02.83 ha precisado 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.

Ahora bien, analizado el beneficio establecido en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo acompañado, preciso es convenir que el mismo reúne todos y cada uno de los requisitos antes señalados que permiten que un estipendio sea considerado para el cálculo del promedio que debe servir de base para el pago del beneficio de semana corrida que nos ocupa.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que éste haya sido denominado sobresueldo por los contratantes, por cuanto, como ya se dijera, éste no puede ser calificado jurídicamente como tal por las razones antes expuestas, no pudiendo, por ende, ser considerado como remuneración accesoria para los efectos indicados.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que el estipendio contemplado en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Agrícola y Frutícola ... y sus trabajadores debe incluirse para los efectos del cálculo del promedio a que alude el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo.

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

**6.206/277, 11.11.96.**

- 1) Emite pronunciamiento respecto a los requisitos que deben cumplirse para que opere la indemnización prevista en el inciso primero del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410.**
- 2) Reconsidera Oficios Ordinarios Nºs. 018, de 02.03.96 y 336, de 08.07.96, del Sr. Director Regional del Trabajo de la IV Región de Coquimbo.**

**Fuentes:** Ley Nº 17.410, artículo 7º transitorio, incisos 1º, 5º y 6º, y artículo 10 transitorio.

**Concordancias:** Dictamen Nº 3.776/146, de 04.07.96.

Se solicita reconsideración de lo resuelto por Ordinario Nº 018, de 02.03.96, del Sr. Director Regional del Trabajo de la IV Región, confirmado por Ord. Nº 336, de 08.07.96, de la misma oficina Regional, conforme al cual la Sra. N.N., docente del Colegio "Manuel Rodríguez" E-6 de La Serena, establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal requeriente tiene derecho a impetrar el beneficio establecido por el artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, por haberse acogido al beneficio de jubilación en su respectivo régimen previsional.

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

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 servicio 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 profesional de la educación proviniera 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 4º 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 ese 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".*

Por su parte, el artículo 10 transitorio del mismo cuerpo legal dispone.

*"En los casos mencionados en los artículos 7º y 9º transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.*

*"La aplicación de las normas señaladas en los artículos 7º y 9º transitorios cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal".*

De las normas legales precedentemente transcritas es posible inferir que a contar del día 02 de septiembre de 1995 –fecha de vigencia de la ley en comentario– 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. Asimismo, se infiere que, en ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización equivalente a 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.

Se desprende además, 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 servidas por los directores de establecimientos, en que es facultativa la supresión de las mismas.

Finalmente, se desprende que el término de la respectiva relación laboral sólo se entenderá ocurrido desde el día que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las sumas que por concepto de indemnización le correspondan de acuerdo a la ley y al contrato, como también, cuando dicho término sea de iniciativa de la municipalidad o de las Corporaciones éste sólo producirá efecto un vez que haya sido ratificado por el respectivo Concejo Municipal.

Lo expuesto en párrafos que anteceden permite afirmar que para que nazca el derecho a la indemnización que establece el citado artículo 7º transitorio es necesario la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que el profesional de la educación detente, a lo menos, un año de servicio;
- 2) Que se ponga término al respectivo contrato de trabajo fundado en que el docente reúne los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional respecto del total de las horas que sirve;
- 3) Que la opción de poner término al contrato se ejerza entre el 02.09.95 y el 29.02.97;
- 4) Que existan excedentes en la dotación docente respectiva; y
- 5) Que el término del contrato sea ratificado por el Concejo Municipal si ha sido de iniciativa de la Corporación empleadora.

En relación con el requisito señalado en el N° 2 precedente, cabe señalar que esta Dirección, mediante Orden de Servicio N° 1 de 02.02.96, que 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, sostiene que "no obstante que de conformidad con el inciso 1º del artículo 7º transitorio el término de contrato en las condiciones allí establecidas puede tener lugar a iniciativa de cualquiera de las partes, la decisión definitiva de poner término al contrato se encuentra radicada en la Corporación empleadora, atendido que del tenor literal de dicho precepto se desprende que son las Corporaciones las que podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellas y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional".

Cabe agregar que el mismo criterio es compartido por el Ministerio de Educación, Organismo que mediante Ordinario N° 07/477, de 1º.04.96, informó lo siguiente:

*"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 7º 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 regula el artículo 7º 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".*

Por lo que concierne el requisito contemplado en el N° 4, es necesario señalar que solicitado un informe al respecto al Ministerio de Educación, esa Secretaría de Estado tuvo a bien evacuarlo mediante Ordinario N° 7.601, de 15.03.96, el que expresa lo siguiente:

*"De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7° y 9° 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 7° transitorio), en cambio empleó la 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 9° 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".*

Al respecto, es preciso señalar que sobre la base del análisis del precepto en comento y lo informado por el Ministerio de Educación, esta Dirección mediante Dictamen N° 3.776/146, de 04.07.96, resolvió, que para que opere el beneficio previsto en el artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, es necesario que existan excedentes en la dotación docente respectiva.

Ahora bien de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que la docente Sra. N.N. se acogió al beneficio de jubilación a contar del 1°.03.96, por reunir el requisito de edad necesario para ello en su respectivo régimen previsional, la Administradora de Fondos de Pensión Provida S.A.

De los mismos antecedentes aparece que a raíz de ello la citada docente no continuó laborando en la Corporación Municipal Gabriel González Videla, no obstante que su empleadora no ha accedido a poner término a la respectiva relación laboral ni ha otorgado el correspondiente finiquito por no estar en condiciones de suprimir las horas que servía la Sra N.N.

Tal situación, a juicio de la mencionada Corporación, no la obliga a pagar a la señalada docente el beneficio previsto en el inciso 1º del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, por lo que solicita reconsideración de lo resuelto por la Dirección Regional del Trabajo de Coquimbo, a través de los ordinarios antes individualizados, conforme los cuales, como ya se dijera, la Sra. N.N. tendría derecho a impetrar dicho beneficio.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz de las normas legales transcritas, antecedentes aportados y consideraciones formuladas, preciso es convenir que, en la especie, no se cumple la totalidad de los requisitos ya analizados, cuya concurrencia hacen precedente el pago de la indemnización de que se trata, toda vez que, por una parte, no ha concurrido la voluntad de la empleadora en orden a acceder a poner término a la relación laboral de la afectada fundada en la causal ya mencionada y, por otra, no existen excedentes en la respectiva dotación docente.

De esta suerte, en mérito de lo expuesto no cabe sino concluir que la Sra. N.N. no tiene derecho a exigir a la Corporación Municipal Gabriel González Videla el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 1º del artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, debiendo entenderse reconsiderado en tal sentido lo resuelto por Ordinarios Nºs. 018, de 02.03.96 y 336, de 08.07.96, del Sr. Director Regional del Trabajo de la IV Región de Coquimbo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los requisitos que deben cumplirse para que opere la indemnización prevista en el artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, son los que se señalan en el cuerpo del presente informe.

2) Reconsidera Oficios Ordinarios Nºs. 018, de 02.03.96 y 336, de 08.07.96, del Sr. Director Regional del Trabajo de la IV Región de Coquimbo.

**DIRECCION DEL TRABAJO. DICTAMENES. EFECTOS EN EL TIEMPO.**

**6.207/278, 11.11.96.**

**El Dictamen Nº 2.640/104, de 06.05.96, surte todos sus efectos desde la fecha de su emisión.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 26.

**Concordancias:** Dictamen Nº 980/66, de 09.03.96.

Se solicita a esta Dirección que deje establecido y declare que el Dictamen Nº 2.640/104, de 06.05.96, no tiene efecto retroactivo.

Al respecto, el referido pronunciamiento concluyó, que la norma del inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

Ahora bien, para resolver sobre la época desde la cual rige este pronunciamiento que interpreta una disposición legal, es menester recurrir a las reglas generales sobre los efectos de los actos administrativos y, en particular, a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo que se ha pronunciado sobre la data desde la cual rigen los pronunciamientos que se emiten mediante dictámenes.

Sobre esta materia, la doctrina vigente distingue entre aquellos dictámenes que al interpretar la legislación laboral producen un efecto meramente declarativo, de aquellos que –reconsiderando un pronunciamiento anterior– lo revocan, modifican o dejan sin efecto. En la primera situación, el acto interpretativo se limita a reconocer un derecho ya existente, y en consecuencia éste puede ser exigido desde la vigencia de la ley interpretada. En tanto, a aquellos dictámenes que reconsideran otro anterior, se les aplica en plenitud el principio de irretroactividad de los actos administrativos, por ende, sólo disponen a futuro.

Es dable advertir –sin embargo– que en ciertos casos, no obstante el contenido meramente declarativo de un dictamen, el órgano administrativo que ha llevado a cabo la interpretación del precepto legal, ha asumido su función respecto a una norma que ha exigido una labor especialmente compleja, en que la voluntad del legislador se ha formulado en forma tal, que los distintos elementos de interpretación de la ley conducen a conclusiones equívocas y contradictorias, debiendo –el intérprete– desentrañar el verdadero sentido y alcance del precepto en un proceso que –si bien no constituye propiamente un acto de creación de derecho–, no es tampoco una declaración previsible y obvia de la voluntad del legislador.

Así entonces, en concepto de esta Dirección del Trabajo, los derechos, acciones y excepciones que derivan de dictámenes de esta índole, que han interpretado una norma legal *equivoca y de especial complejidad*, estarán investidos de certeza y seguridad jurídica una vez que el órgano administrativo emita el correspondiente dictamen que fije el sentido y alcance del precepto respectivo, época desde la cual podrán exigirse con eficacia y certeza las obligaciones correlativas. En otros términos, la presunción de derecho de que la ley es conocida por todos desde su vigencia, debe complementarse –en estos casos– en el sentido que la interpretación de la Dirección del Trabajo confiere derechos desde la emisión del dictamen.

En consecuencia, la interpretación de la legislación laboral que por ley compete a esta Dirección del Trabajo –reuniendo los especiales rasgos descritos precedentemente– regirá siempre a futuro y no afectará situaciones anteriores a la época del respectivo pronunciamiento.

El caso particular del inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo es especialmente representativo:

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

En efecto, es especialmente representativo, pues la Dirección del Trabajo –en este caso– ha debido interpretar una norma legal de un tenor literal contradictorio, que hasta la emisión del Dictamen N° 2.640/104, de 06.05.96, tuvo una aplicación que adoleció de falta de uniformidad y certeza, la que precisamente ha sido remediada por la vía de la interpretación administrativa.

Este contrasentido se configura, por el hecho de que el transcrito artículo 206 del Código del Trabajo dispone que el tiempo debe considerarse trabajado para el efecto del pago del "sueldo" –lo

cual desde luego es restrictivo— sin perjuicio de lo cual y a renglón seguido, se añade, "cualquiera que sea el sistema de remuneración", con lo cual se le otorga a la norma una amplitud literalmente contradictoria con la restricción inicial. De ahí que, el establecimiento del sentido genuino de la norma ha sido precedido de un proceso hermenéutico complejo, en que cada uno de los elementos de interpretación han debido conjugarse de manera tal, que la sola y simple voluntad del legislador expresada en la ley no habría satisfecho la necesaria certeza y seguridad jurídica, la que sólo ha sido restablecida con la emisión del mencionado Dictamen N° 2.640/104, ya individualizado.

Se advierte como, por lo tanto, la Dirección del Trabajo en este caso particular —*excepcionalmente*— ha debido complementar de manera sustantiva la voluntad del legislador a objeto que ésta alcance a cabalidad los fines del precepto legal interpretado, debiendo así —este acto interpretativo— tener efecto sólo desde su emisión.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa y razones de derecho hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que el Dictamen N° 2.640/104, de 06.05.96, de esta Dirección del Trabajo, surte todos sus efectos desde la fecha de su emisión.

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

**6.208/279, 11.11.96.**

**Para los efectos de calcular el beneficio Participación en las Utilidades establecido en la cláusula decimocuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 27.11.95, entre la empresa Compañía Siderúrgica ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, deben considerarse doce sueldos base, independientemente que los respectivos trabajadores durante el ejercicio financiero correspondiente, hayan estado acogidos a licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1560 y 1564.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 617/27 de 27.01.94 y 4.224/172, de 24.07.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que la empresa Compañía Siderúrgica ..., calcule el beneficio denominado Participación en las Utilidades estipulado actualmente en la cláusula decimocuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 27.11.95, entre dicha empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, sin considerar los períodos en que los trabajadores se encuentran acogidos a licencia por enfermedad común o medicina curativa.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

Los contratos colectivos celebrados entre la Compañía Siderúrgica ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en la misma, que rigieron entre el 1° de noviembre de 1989 y el 31 de octubre de 1991 y entre el 1° de noviembre de 1991 y el 31 de octubre de 1993, en la cláusula decimotercera, establecían:

*"Por cada 1% en que exceda de 5% el porcentaje anual de las utilidades obtenidas de los productos de la Compañía Siderúrgica ... respecto del monto de las ventas de esos mismos productos efectuadas en el año financiero respectivo, de acuerdo a lo indicado en el balance, se pagará a cada trabajador una gratificación extraordinaria anual, que se cargará a costo, cuyo monto será el equivalente al 2,083% del total ganado por el trabajador por concepto de sueldo base en el mismo año.*

*"El 15 de septiembre de cada año se pagará un anticipo equivalente a un sueldo base mensual del trabajador, más el valor de una asignación familiar por cada carga reconocida, ambos en sus montos vigentes a esa fecha, liquidándose el beneficio al término del respectivo ejercicio financiero.*

*"En todo caso, se garantiza a los trabajadores el pago de una suma mínima cuyo monto será, precisamente, el del anticipo antes referido cuando hayan trabajado durante el año calendario completo o, en caso contrario, la parte proporcional correspondiente".*

De la norma convencional preinserta se infiere que los trabajadores afectos a los contratos colectivos antes indicados, tuvieron derecho a percibir el beneficio denominado gratificación extraordinaria anual, de un monto equivalente al 2,083% del total de lo ganado por los dependientes por concepto de sueldo base en el respectivo año financiero.

Asimismo, de la norma convencional se colige que el 15 de septiembre de cada año, la empresa se encuentra obligada a pagar una cantidad equivalente a un sueldo mensual, más el valor de una asignación familiar por carga reconocida, suma ésta que se garantiza expresamente, respecto de los trabajadores que hayan trabajado durante el año calendario completo, o en caso contrario, la parte proporcional correspondiente.

Posteriormente, las partes a través del contrato colectivo suscrito con fecha 31 de octubre de 1993, que permaneció vigente entre el 1º de noviembre de 1993 y 31 de octubre de 1995, convinieron en la cláusula decimotercera una participación en las utilidades, en los siguientes términos:

*"Por cada 1% en que exceda de 5% el porcentaje anual de las utilidades obtenidas de los productos de la Compañía Siderúrgica ... respecto del monto de las ventas de esos mismos productos efectuadas en el año financiero respectivo, de acuerdo a lo indicado en el balance, se pagará a cada trabajador una participación, que se cargará a costo, cuyo monto será el equivalente al 2,083% del total ganado por el trabajador por concepto de sueldo base en el mismo año.*

*"Esta cláusula regirá para el ejercicio financiero de 1993".*

De la estipulación antes anotada se desprende que los respectivos dependientes les asistió el derecho a percibir por concepto de Participación en las Utilidades un monto equivalente al 2,083% del total de lo ganado en el año financiero 1993.

Finalmente, con fecha 27 de noviembre de 1995, en virtud del contrato colectivo cuya vigencia se extiende desde el 27 de noviembre de 1995 hasta el 31 de octubre de 1977, la empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en la misma, convinieron en la cláusula decimocuarta el beneficio denominado Participación en las Utilidades en iguales términos al que se contenía en el contrato colectivo anterior, cuya cláusula ha sido transcrita y comentada en párrafos precedentes.

El análisis de las cláusulas antes mencionadas, permite concluir que las partes a través de diversos contratos colectivos y a contar del año 1989, convinieron un beneficio de carácter anual consistente en otorgar a los dependientes un monto equivalente al 2,083% del total de lo ganado por los

dependientes por concepto de sueldo base en el respectivo año financiero, modificando exclusivamente en los dos últimos instrumentos colectivos el nombre de dicho beneficio y la posibilidad de percibir un anticipo del mismo en el mes de septiembre de cada año.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de las mencionadas 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 cual 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 las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".*

De la norma legal transcrita en primer término se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito en relación al mismo asunto.

Asimismo, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, 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 cláusula expresa 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 fiscalización de 30.08.96, evacuado por el Sr. F.E.O.S., fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Talcahuano, se ha podido establecer que la empresa durante años y hasta el ejercicio financiero 1994, esto es, durante la vigencia de los instrumentos colectivos a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores, en forma reiterada pagó el beneficio en referencia considerando para su cálculo doce sueldos base, independientemente que el trabajador hubiere permanecido con licencia médica por accidente del trabajo, enfermedad profesional e incluso por enfermedad común.

Asimismo, del aludido informe se desprende, que la empresa sólo no consideraba para los efectos de calcular el beneficio de que se trata, aquellos períodos en que los trabajadores permanecieron ausentes por causas injustificadas o permisos no otorgados.

Por último, del referido informe inspectivo se ha podido establecer que únicamente respecto del ejercicio financiero 1995, la empresa pagó el beneficio en referencia en el mes de marzo de 1996, considerando exclusivamente los meses trabajados por los aludidos dependientes y aquellos en que éstos permanecieron con licencia por enfermedad profesional o accidente del trabajo, descartando aquellos períodos que los dependientes se encontraban acogidos a licencia por enfermedad común o medicina curativa.

Como es dable apreciar, en la especie las partes reiteradamente en el tiempo, e incluso bajo la vigencia del contrato colectivo que se extendió entre los años 1993 a 1995, vale decir, cuando el beneficio pasó a denominarse Participación en las Utilidades, las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones que establecen el aludido estipendio, en forma tal que para el cálculo del mismo se han considerado doce sueldos base, independientemente que el trabajador durante el respectivo ejercicio financiero se haya acogido a licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, o enfermedad profesional, circunstancia ésta que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que este es el verdadero sentido y alcance de la estipulación que se contiene en la cláusula decimocuarta del contrato colectivo de fecha 27 de noviembre de 1995, en actual vigencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos de calcular el beneficio Participación en las Utilidades establecido en la cláusula decimocuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 27.11.95, entre la empresa Compañía Siderúrgica ..., y el Sindicato de Trabajadores N° 1, constituida en ella, deben considerarse doce sueldos base, independientemente que los respectivos trabajadores en el ejercicio financiero correspondiente, hayan estado acogido a licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

**FERIADO. SERVICIO DE COOPERACION TECNICA.**

**6.256/280, 12.11.96.**

**No corresponde jurídicamente la negociación individual entre el Servicio de Cooperación Técnica y sus trabajadores del exceso de feriado legal, toda vez que dicha materia está regulada por las normas del Estatuto Administrativo.**

**Fuentes:** D.L. N° 249, artículo 28. Código del Trabajo, artículo 68.

Se ha solicitado a este Servicio por presentación del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) un pronunciamiento acerca de la existencia del derecho, para los trabajadores de dicha institución, de negociar individualmente y obtener el pago, del exceso de feriado legal correspondiente, en atención a que, según señala la solicitud, se trata de trabajadores sujetos a un contrato individual de trabajo, con derecho a indemnización y a otros beneficios de carácter laboral establecidos en el Código del Trabajo.

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

El artículo 28 del Decreto Ley N° 249, publicado en el Diario Oficial de 05 de enero de 1974, dispone que *"el feriado legal a que tienen derecho los trabajadores afecto al presente decreto ley se regirán por las disposiciones del artículo 88 y siguientes del D.F.L. N° 338, de 1960"*.

A su turno, el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, fijaba el Estatuto Administrativo y, por ende, la referencia que a él se realiza en el citado Decreto Ley N° 249, debe entenderse hecha al actual cuerpo legal que regula dicha materia, a saber, la Ley N° 18.834.

De este modo, en las materias referidas a remuneraciones y al feriado legal, el Servicio de Cooperación Técnica se encuentra sujeto a las normas del Decreto Ley N° 249 y a la Ley N° 18.834 que fija el Estatuto Administrativo.

En el resto de las materias de incidencia laboral la relación entre dicho Servicio y sus trabajadores queda entregada a la regulación de la normativa del derecho laboral contenida en el Código del Trabajo.

En ese sentido, y referido a la posibilidad de que las partes de la relación laboral señalada puedan negociar individualmente el exceso de feriado legal correspondiente, cabe señalar que la norma que contempla dicha situación es el artículo 68 del Código del Trabajo, que dispone que *"todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva"*.

La norma legal recién transcrita no es susceptible de ser aplicada a la relación de trabajo entre SERCOTEC y sus trabajadores, toda vez que regula un aspecto fundamental del feriado legal, estableciendo la institución del denominado feriado progresivo, materia que en el caso en cuestión, según se señaló, debe regirse por las disposiciones contempladas en el Estatuto Administrativo.

No es impedimento para lo señalado el hecho de que SERCOTEC celebre con sus trabajadores contratos individuales de trabajo, regidos por el Código del ramo, ya que precisamente la regulación de la materia objeto de la consulta, esto es, feriado legal, ha sido entregada por expresa disposición de la ley a la normativa del Estatuto Administrativo.

En consecuencia, no corresponde jurídicamente la negociación individual entre el Servicio de Cooperación Técnica y sus trabajadores, del exceso de feriado legal y su pago, toda vez dicha materia se encuentra regulada, por disposición expresa del Decreto Ley N° 249, en el caso de dicha institución por las normas del Estatuto Administrativo, siendo inaplicables el artículo 68 y otros referidos a la materia del Código del Trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO. SANCIONES.**

**6.258/281, 12.11.96.**

- 1) **Resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada una de las transgresiones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque todas ellas sean infracción de una misma disposición de aquél.**
- 2) **La empresa Impresora y Editora ..., en virtud de lo prevenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en ella, se ha encontrado facultada para impartir instrucciones a su personal de producción en el sentido de confeccionar una planilla diaria de producción.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 3º inciso 3º.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.839, de 31.07.84, 626/13, de 21.01.91 y 4.427/189, de 07.08.96.

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

- 1) Si resulta procedente la aplicación de una multa por cada transgresión al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque éstas sean reiteradas a una misma disposición de aquél, y
- 2) Si la empresa recurrente se ha encontrado facultada para impartir instrucciones a su personal de producción en el sentido de confeccionar una planilla diaria de producción, en virtud de lo prevenido en el reglamento interno vigente en ella.

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

- 1) En lo que respecta a esta consulta es necesario hacer presente, en primer término, que este Servicio fijando el sentido y alcance de la expresión "hasta" que empleaba el legislador en el artículo 83 N° 10 del D.L. N° 2.200, que corresponde actualmente al artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, en Ordinario N° 3.839, de 31.07.84, concluyó que *"la multa que se podrá aplicar como sanción a cada infracción del reglamento interno tiene un tope máximo, el que no podrá exceder, en ningún caso, del veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador."*

*"En otros términos, el monto de la multa que se aplique por cada infracción al referido reglamento puede fluctuar, a modo de ejemplo, entre el 0,5% y el límite del 25% de la remuneración diaria del dependiente, no siendo jurídicamente factible establecer una multa que sobrepase el máximo antes señalado."*

*"Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si se considera que cada transgresión al reglamento interno es susceptible de una multa, la lógica indica que el tope de que se trata debe entenderse referido a cada infracción y a la multa que por ella correspondiere, no siendo posible estimar que ha sido establecida en relación con el total de multas a que pudiere hacerse acreedor el dependiente; así por ejemplo, si el reglamento interno estableciere*

*la obligación del trabajador de observar estrictamente los horarios de labor, y éste incurriere en atrasos, cada atraso dará lugar a una multa y cada una de ellas individualmente considerada será la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del dependiente".*

De consiguiente, a la luz de la doctrina enunciada precedentemente es posible concluir que resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada transgresión al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque éstas sean reiteradas a una misma disposición de aquél.

- 2) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que la empresa recurrente, en virtud de lo prevenido en el artículo 23 letra e) del reglamento interno vigente en ella, ordenó a sus dependientes que a contar del día 02 de enero del año en curso, cada uno debía confeccionar una planilla de producción diaria, con el detalle del trabajo realizado diariamente.

Según los mismos antecedentes, de los 80 trabajadores de producción de la empresa, 76 cumplieron la orden impartida y han seguido cumpliendo diariamente con su obligación de confeccionar la referida planilla. Sin embargo, 4 de ellos, entre los cuales hay dos de los dirigentes sindicales de la empresa, se negaron a seguir las aludidas instrucciones. En virtud de lo anterior, fueron amonestados verbalmente y, luego al persistir en su actitud, se le amonestó por escrito con copia a la Inspección del Trabajo.

Posteriormente, según aparece de los referidos antecedentes, y ante la reiterada negativa de tres de ellos, (uno se encuentra con licencia médica) de no confeccionar la planilla en cuestión, la empresa procedió a notificarlos por escrito, sobre la aplicación de la multa cada vez que incumplieran la orden de llenar la planilla de producción, desde el 11 de abril de 1996 en adelante.

Con fecha 17 de mayo de 1996, mediante formulario de Instrucciones N° 96-325, cursadas por la fiscalizadora Sra. P.G.A., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, se ordenó a la empresa, respecto del trabajador Sr. N.N. –los otros dos ya no tienen relación laboral vigente con ella– devolver los montos correspondientes a los descuentos efectuados, por considerarlos improcedentes en atención a que la obligación de confeccionar la planilla diaria de producción no se encuentra expresamente consignada en el reglamento interno de la empresa, ni en los contratos individuales de trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que el citado reglamento, en su artículo 23 letra e), relativo a las obligaciones de los trabajadores establece que éstos deben *"cumplir las órdenes de sus superiores que estén de acuerdo con las obligaciones que le impone el contrato, este reglamento y/o las circunstancias que rodeen a la petición del superior"*.

De la norma reglamentaria transcrita precedentemente es posible inferir que el trabajador se encuentra obligado a cumplir no sólo aquellas órdenes que estén de acuerdo con los deberes derivados del contrato individual o reglamento interno sino que también aquellas que estén acorde con las razones o fundamentos que rodeen la orden del superior.

En otros términos, a juicio de la suscrita el trabajador debe también cumplir aquellas órdenes relacionadas directamente con la función que se desempeña, como ocurre en la especie, aunque ellas no estén expresamente consignadas por escrito, toda vez que resultaría imposible mencionarlas una a una.

En efecto, resulta de toda lógica que el empleador con el objeto de organizar el trabajo en el área de producción de la empresa, necesite conocer el rendimiento diario de producción por cada uno de los trabajadores que en dicha área se desempeña, requiriendo para ello de un elemento que así lo refleje, como lo es la planilla de producción que nos ocupa, cuya confección, en consecuencia, resulta obligatoria para todo el personal involucrado.

Conforme a lo expuesto anteriormente, no cabe sino concluir que el incumplimiento a la referida orden, constituye una infracción al reglamento interno de la empresa y, por tanto, sujeto a las sanciones que el mismo contempla.

A mayor abundamiento, es posible señalar que en opinión de la suscrita, la empresa en uso de sus facultades de dirección y administración ha podido legítimamente adoptar la decisión de que su personal confeccione la referida planilla, máxime si se considera que dicha medida no constituye infracción a la legislación laboral vigente.

En efecto, este Servicio, según doctrina contenida, entre otros en Ord. N° 66/53, de 12.02.93, ha estimado que el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3° del Código del ramo, el cual al efecto señala en su inciso 3°:

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

Así es como esta Dirección interpretando el correcto sentido y alcance de la norma precedentemente transcrita, que contiene el concepto de empresa, expresamente, mediante Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, ha sostenido 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 vista a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad".*

Ahora bien, según el principio de hermenéutica legal contenido en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, la primera regla de interpretación nos lleva a aplicar el principio gramatical, según el cual, el sentido que debe darse a las palabras no es otro, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de nuestros Tribunales, que aquel que le es asignado al vocablo por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que a la voz, "Organización" asigna el significado de "Disposición, arreglo, orden" y a "organizar" el sentido de "Establecer o reformar una cosa, sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla".

Asimismo, el Diccionario citado asigna a la palabra "dirección" el sentido de "acción y efecto de dirigir" y, a este último vocablo, el significado según el cual "dirigir" no es otra cosa que "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

Al tenor de estos conceptos, es posible afirmar que la decisión adoptada por el empleador en el sentido de que su personal de producción confeccione una planilla diaria, con el detalle del trabajo realizado cada día, resulta jurídicamente viable, por cuanto constituye una manifestación de sus facultades de dirección, mando o gobierno, en forma de ordenar las personas y elementos materiales e inmateriales que constituyen la empresa para el más cabal cumplimiento de los fines que le son propios.

Ahora bien la contrapartida de la facultad de mando del empleador es el "deber de obediencia" consistente en la obligación del trabajador de reconocer el derecho de dirección del empleador, acatando las órdenes que éste le imparta.

Ahora bien, teniendo en consideración por una parte, que el incumplimiento de la orden que nos ocupa constituye una infracción al reglamento interno de la empresa, según se ha señalado en párrafos que anteceden, y por otra, la doctrina enunciada en el punto N° 1 del presente informe, no cabe sino sostener que por cada oportunidad en que un trabajador no cumpla con su obligación de confeccionar la planilla diaria de producción de que se trata, se hará acreedor de una multa que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria de aquél.

Con todo, cabe señalar que el pronunciamiento definitivo sobre la procedencia o improcedencia de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, corresponde al Inspector del Trabajo que ha conocido de la respectiva reclamación de los trabajadores, en virtud de lo prevenido en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Así lo ha sostenido este Servicio en Ordinario N° 4.427/189, de 07.08.96.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada una de las transgresiones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque todas ellas sean infracción de una misma disposición de aquél.
- 2) La empresa Impresora y Editora ..., en virtud de lo prevenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en ella, se ha encontrado facultada para impartir instrucciones a su personal de producción en el sentido de confeccionar una planilla diaria de producción.

**NACIONALIDAD DEL PERSONAL. PERSONAL TECNICO ESPECIALISTA. ALCANCE.**

**6.307/282, 14.11.96.**

**Aclara el concepto de "personal técnico especialista" para los efectos del artículo 20 del Código del Trabajo y fija las reglas para calificar los límites a la contratación de personal extranjero.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 19 y 20.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del alcance del concepto "personal técnico especialista" para los efectos de calcular el número máximo de trabajadores extranjeros que puede ocupar una empresa, así como del procedimiento que debe seguir el fiscalizador en estos casos.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo que se refieren a las reglas sobre la nacionalidad de los trabajadores en las empresas chilenas, disponen lo siguiente:

*"Artículo 19.- el ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

*"Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.*

*"Artículo 20.- Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

*"1.- se tomará en cuenta el número de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente.*

*"2.- se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.*

*"3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y*

*"4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales".*

En atención a las reglas contenidas en los artículos citados, la Inspección deberá seguir el siguiente procedimiento para los efectos de calcular el máximo de trabajadores extranjeros al interior de la empresa:

- 1.- El fiscalizador debe calcular el número total de trabajadores que tiene la empresa, considerando en este cálculo al conjunto de trabajadores empleados dentro del territorio nacional, sin que sea procedente efectuar el cómputo en cada sucursal de la empresa por separado.

Si efectuado este cálculo resulta un total de menos de 25 trabajadores el empleador tiene libertad para contratar extranjeros sin restricción alguna, de lo contrario el 85% de los trabajadores, a lo menos, deberá ser chileno.

- 2.- Se debe excluir del cómputo de los trabajadores extranjeros al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.

Dentro del concepto de "personal técnico especialista" el fiscalizador deberá considerar incluido a todo el personal "calificado" de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

El artículo 20 exige además que el personal técnico especialista "no pueda ser reemplazado por personal nacional"; con esta norma se restringe todavía más la incorporación de trabajadores extranjeros a las empresas nacionales.

Si nosotros realizamos una interpretación meramente exegética del número 2 del artículo 20, en la práctica, lo privamos de eficacia, toda vez que el actual nivel de desarrollo tecnoló-

gico, educacional y económico del país le permite contar con personal técnico especializado en todos los sectores productivos y en la generalidad de las actividades económicas.

Ahora bien, teniendo en consideración que esta norma tiene por objeto proteger la competitividad del mercado de trabajo nacional frente a migraciones excesivas y de poca calificación al país, y teniendo presente además que el legislador ha sido en extremo cuidadoso de no afectar negativamente el desarrollo de la industria nacional, excluyendo de esta restricción al personal técnico especialista, forzoso resulta concluir que debemos interpretar la "imposibilidad de reemplazo" de acuerdo a un criterio finalista, en este caso, evitando que el artículo 20 N° 2 del Código del Trabajo se transforme en un obstáculo para el desarrollo técnico del país, entorpeciendo la eficiencia y el crecimiento de las empresas nacionales.

De esta forma el fiscalizador deberá tener en consideración los siguientes factores, para los efectos de calificar al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional:

- a) Que se trate de personal calificado, es decir, que presten servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.
- b) Que no exista personal nacional de reemplazo, o, que de existir, la contratación de los mismos le signifique a la empresa incurrir en demoras prolongadas o gastos excesivos que afecten su normal desarrollo atendidas las características del mercado.

En todo caso la empresa deberá acreditar que arbitró los mecanismos idóneos para proveerse del personal nacional de reemplazo, debiendo quedar constancia que no obstante esto ha sido infructuoso por alguno de los factores analizados.

- 4.- Por último, se considera trabajador nacional, al trabajador que, teniendo nacionalidad extranjera, cumpla con cualquiera de los siguientes requisitos:
  - a) Que su cónyuge o hijos sean chilenos.
  - b) Que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.
  - c) Que tenga más de cinco años de residencia en el país, sin considerar las ausencias accidentales.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.**

**6.308/283, 14.11.96.**

**La administración de la empresa Productora de Alimentos ... no puede, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, dejar de dar cumplimiento a la cláusula del contrato colectivo que dispone el pago anticipado de gratificaciones con mínimo de \$ 20.000.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5º. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Ord. Nº 2.004/61, de 18.03.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la procedencia de pagar el anticipo de gratificación pactado en el contrato colectivo de la empresa en el evento que no existan utilidades.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El contrato colectivo vigente en la empresa Productora de Alimentos ..., en su artículo segundo dispone que:

*"La empresa realizará balances cuatrimestrales, de modo de calcular las utilidades de esos períodos con el objetivo de establecer el monto de los anticipos a pagar por este concepto.*

*"1º Pre Balance ENERO/ABRIL a pagar JUNIO anticipo*

*"2º Pre Balance MAYO/AGOSTO a pagar OCTUBRE anticipo*

*"\* Balance ENERO/DICIEMBRE a pagar ABRIL Liq. Final*

*"Los anticipos de junio y octubre serán pagados con la liquidación del mes, y tendrán un pago mínimo de \$ 20.000 cada vez.*

*"En el mes de abril se liquidarán finalmente las utilidades afectas a gratificación rebajando los anticipos dados.*

*"Estos montos serán reajustados según variación del I.P.C. en el mes de mayo de 1996".*

Del tenor de la norma en comento se desprende que la empresa se ha obligado con sus trabajadores, en el contrato colectivo, a pagar un mínimo de \$ 20.000 por concepto de anticipo de gratificaciones, calculado cuatrimestralmente de conformidad a las reglas transcritas.

Teniendo presente el contrato colectivo y la jurisprudencia del Servicio sobre el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, debemos llegar a la conclusión que la empresa se encuentra obligada a pagar los anticipos de gratificación pactados con los trabajadores, toda vez que de no hacerlo estaría incumpliendo el contrato colectivo y se haría acreedora de las sanciones pertinentes.

En nada obsta a esta conclusión que la empresa no haya tenido utilidades en los últimos períodos contables ni en el actual cuatrimestre, toda vez que en el contrato colectivo las partes pactaron que el empleador debía pagar en todo caso "un mínimo" de \$ 20.000 en los anticipos de junio y octubre, procediendo que el empleador recién en abril rebaje los anticipos dados si se verifican pérdidas.

En conclusión, la empresa Productora de Alimentos ... debe pagar a lo menos el mínimo de \$ 20.000 por concepto de anticipos de gratificación a sus trabajadores en el cuatrimestre a pagar en octubre.

**FERIADO PROGRESIVO. COMPUTO.**

**6.309/284, 14.11.96.**

**Los trabajadores de Industrias ... que habiendo prestado servicios a la empresa, fueron finiquitados y posteriormente recontratados y que, a la vez, con anterioridad a su ingreso a ella, habían, laborado para otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del feriado progresivo hasta diez años de servicios prestados a otros empleadores y todo el tiempo que han laborado para la citada empresa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 68.

**Concordancias:** Ord. Nº 1.551/222, de 21.07.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si a los trabajadores de Industrias ... que fueron recontratados por la empresa y que con anterioridad al primer ingreso, habían prestado servicios a otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del beneficio del feriado progresivo, tanto el período de prestación de servicios a otros empleadores como a la misma empresa.

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

El artículo 68 del Código del Trabajo, dispone:

*"Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.*

*"Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".*

El precepto anotado permite sostener que el feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio que detenta el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Del mismo precepto, es dable inferir que para tener derecho al feriado progresivo el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean continuos o no, devengado un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que para los efectos de este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Ahora bien, este Servicio mediante Ordinario N° 1.551/222, de 21.07.95, ha sostenido que los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características, a saber:

- a) Pueden ser con uno o más empleadores.
- b) Pueden ser continuos o discontinuos.

Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tanto años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer, según se ha señalado precedentemente.

La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al beneficio las soluciones de continuidad que puedan existir entre los años laborados.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta, que tuvieron contrato con la empresa, fueron finiquitados por ésta y recontratados posteriormente aproximadamente al cabo de un mes y que con anterioridad a la primitiva fecha de ingreso habían prestado servicios a otros empleadores.

Analizado el caso en consulta, a la luz de la doctrina enunciada y de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que los trabajadores de Industrias ... que se encuentran en la situación antes descrita, tienen actualmente derecho a invocar, en conformidad al señalado precepto, hasta diez años de servicio prestados a otros empleadores para impetrar días adicionales de feriado y todo el tiempo que han laborado para esta empresa, dado que la norma en comento contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de Industrias ... que habiendo prestado servicios a la empresa, fueron finiquitados y posteriormente recontratados y que a la vez, con anterioridad a su ingreso a dicha empresa, habían prestado servicios a otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del feriado progresivo, hasta diez años de servicios prestados a otros empleadores y todo el tiempo que han laborado para la citada empresa.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. AFILIACION.**

**6.353/285, 18.11.96.**

- 1) Las federaciones se encuentran facultadas para establecer en sus estatutos requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato.**
- 2) El directorio de una federación no se encuentra facultado para fijar a su arbitrio los requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículo 19 N° 19 inciso 1°. Código del Trabajo, artículos 223, 231, 232, 268 inciso 1°, 271 y 288.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si las federaciones se encuentran facultadas para establecer en sus estatutos requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato.

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

El artículo 231, del Código del Trabajo establece:

*"El sindicato se registrará por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".*

A su vez, el artículo 232 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros, el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estén o no al día en el pago de sus cuotas; el nombre y domicilio del sindicato, y el área de producción o de servicio a que se adscribe".*

Ambas disposiciones legales citadas, que también son aplicables, en la especie, a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales según lo dispuesto por los artículos 271 y 288 del Código del Trabajo, en definitiva prescriben que los Estatutos constituyen, conjuntamente con la ley, el cuerpo normativo que registrará obligatoriamente las actuaciones del sindicato y entre sus disposiciones deberán contemplarse los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato, con especial referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique.

De lo expuesto se sigue que las federaciones se encuentran facultadas para consignar en sus estatutos los requisitos tanto de afiliación como de desafiliación de sus socios, en la medida que los mismos se encuadren en el ordenamiento jurídico laboral vigente, ello al tenor de lo prescrito en el artículo 223 del Código del Trabajo, aplicable, también a las organizaciones de grado superior, cuyo es el caso de las federaciones, por expreso mandato del legislador contenido en el inciso final del artículo 269 del mismo cuerpo legal.

Precisado lo anterior y para una adecuada comprensión de la materia en análisis, cabe tener presente que el análisis armónico del inciso 1° del artículo 268 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 19 inciso 1° de la Constitución Política de la República, autorizan para sostener, en todo caso, que la afiliación a una federación o confederación es libre y voluntaria.

En efecto, el primero de los preceptos, dispone:

*"La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación y la afiliación a ellas o desafiliación de las mismas deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe".*

A su vez, el inciso 1º del N° 19 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, establece:

*"La Constitución asegura a todas las personas:*

*"19º El derecho de sindicarse en los casos y forma que señala la ley, la afiliación sindical será siempre voluntaria".*

Lo expuesto en acápite que anteceden, se traduce en la improcedencia de fijar disposiciones estatutarias amplias, como en la especie, que faculten al directorio de una federación para fijar a su arbitrio los requisitos de ingreso de sus socios.

De esta manera, entonces, la disposición estatutaria en estudio no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma precisa y clara los requisitos de afiliación a la federación, al establecer que la misma debe ser aprobada por la sola voluntad de los integrantes del directorio de la federación por mayoría absoluta.

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

- 1) Las federaciones se encuentran facultadas para establecer en sus estatutos requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato.
- 2) El directorio de una federación no se encuentra facultada para fijar a su arbitrio los requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato.

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

**6.354/286, 18.11.96.**

**No procede considerar para el cálculo del beneficio denominado incentivo de producción de la cláusula 18 del contrato colectivo suscrito con la empresa ..., los días trabajados por los dependientes, que si influyen en el pago, sino que los días programados de trabajo para todos ellos en el mes, razón por la cual se deja sin efecto las Instrucciones N° 08.04.95-328, de 02.08.95, de la Inspección Provincial del Trabajo Arauco Lebu.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1563 y 1564, inciso 3°.

Se impugna Instrucciones N° 08.04.95-328, de 02.08.95, de fiscalizador J.G.C., de la Inspección Provincial del Trabajo Arauco Lebu, por las cuales se ordena a la empresa ..., el pago de beneficio estipulado en contrato colectivo denominado Incentivo de Producción por el mes de mayo de 1995, y diferencias del mismo por el mes de junio también de 1995.

Se fundamenta la impugnación en que el cálculo del incentivo de producción a base de días trabajados como se pretende y no de días programados como lo ha hecho la empresa invariablemente, durante a lo menos cinco años, resultaría que trabajadores que no han laborado todo el mes obtendrían un beneficio mayor que los que han laborado el mes completo por lo que el cálculo efectuado por la empresa sería el correcto.

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

La cláusula 18, del contrato colectivo vigente en la empresa, acompañado a los antecedentes, estipula:

*"Incentivo de producción, roles C y D*

*"Los trabajadores de los roles C y D, del Establecimiento Colico-Trongol, recibirán mensualmente por día trabajado, un Incentivo de Producción, calculado en base a tres fórmulas que consideran la determinación de rendimientos expresados en kilogramos por Hombre Turno Contratado.*

*"El Incentivo se calcula de acuerdo a las siguientes condiciones:*

*"a) Si el rendimiento es menor o igual a 350 kg/HT Contratado, no procede el pago del incentivo.*

*"b) Si el rendimiento es mayor que 350 kg/HT Contratado y menor o igual a 470 kg/HT Contratado, el valor del Incentivo se determina aplicando la siguiente fórmula:*

$$I = \$ 234,05 * R - \$ 81.918 (1)$$

"c) Si el rendimiento es mayor que 470 kg/HT Contratado y menor o igual a 630 kg/HT Contratado, el valor del Incentivo se determina aplicando la siguiente fórmula:

$$"I = \$ 44,10 * R + \$ 7.474 \text{ (2)}$$

"d) Si el rendimiento es mayor que 630 kg/HT Contratado y menor o igual a 700 kg/HT Contratado, el valor del Incentivo se determina aplicando la siguiente fórmula:

$$"I = \$ 267,52 * R - \$ 132.192 \text{ (3)}$$

"e) Si el rendimiento es mayor que 700 kg/HT Contratado, el valor del Incentivo será igual a \$ 55.080.

"Donde:

"I = Valor mensual, en pesos; a pagar a cada trabajador.

"R = Rendimiento mensual unitario por trabajador contratado expresado en kilogramos por HT, calculado según la siguiente expresión.

Toneladas limpias explotadas promedio diario \* 1.000

$$R = \frac{\text{Toneladas limpias explotadas promedio diario} * 1.000}{\text{Dotación Contratada}} \text{ (4)}$$

"El trabajador inasistente sólo recibirá una parte del Incentivo de Producción. Para determinar la parte a pagar, al total del Incentivo se le descontará el valor de los días hábiles no trabajados más los días domingo y festivos del mes. El monto diario será igual al total del Incentivo dividido por treinta (30). Se considerará trabajador inasistente al que no cumpla con su jornada completa de trabajo, cualquiera sea la razón de ello, exceptuándose los días correspondientes a los permisos contractuales y comisiones de servicios. En los casos de licencias médicas por enfermedad o accidente, no procederá el pago del Incentivo, ya que sus correspondientes valores se consideran en los promedios de haberes con que se pagan las remuneraciones íntegras y/o respectivos subsidios. Igual se procederá en los casos en que este Incentivo se incluya en el cálculo del promedio del feriado.

"El pago de este Incentivo asume el compromiso de los trabajadores de cumplir con los ciclos de trabajo en los frentes de producción, levantes, desarrollos, etc., establecidos para cada turno correspondiente y que garanticen su posterior turno normal de producción. El no cumplimiento de esta norma motivará la pérdida proporcional diaria de este Incentivo.

"Nota: La dotación contratada será la informada mensualmente por el Area Administrativa dependiente de la Superintendencia de Recursos Humanos, correspondiente al promedio del período de producción respectivo".

De la cláusula antes citada se desprende que el beneficio Incentivo de Producción consiste en el pago mensual por día trabajado según rendimiento promedio diario de kilogramos de producción por trabajador contratado en el mismo período, de acuerdo a cinco metas fijas o tramos que van desde 350 kilogramos por hombre turno contratado, en cuyo caso no procede incentivo, hasta 700 kilogramos, o más, caso en el cual el incentivo tendrá un valor fijo de \$ 55.080.

De la misma cláusula se deriva que en caso de inasistencia del trabajador el pago del incentivo mensual se rebajará en el valor de los días hábiles no trabajados más los domingo y festivos del mes, para lo cual el valor día se determinará dividiendo el total mensual del incentivo por treinta.

De lo expresado se deduce que el beneficio en comento tiene por objeto estimular el rendimiento de los trabajadores en la producción de mineral, para lo cual, alcanzadas metas establecidas según tramos, les corresponda mayor incentivo a mayor producción.

Ahora bien, para el logro de las metas resulta lógico que se debe considerar espacios de tiempo precisos en los cuales tales metas deban alcanzarse, lapsos de carácter general y objetivo, que sirvan para medir bajo un mismo parámetro el rendimiento de todos los trabajadores afectos al sistema, y sólo una vez calculado el beneficio, de esta forma se pague en relación a los días trabajados por cada dependiente, regulándose para este efecto el caso de inasistencia de los trabajadores, que les signifique descuentos del monto general del beneficio según días de inasistencia.

De acuerdo a lo anterior, en la especie, la producción de mineral, expresada en toneladas se considera en un espacio de tiempo general que comprende lo que en los antecedentes se denomina días programados de mes calendario, que para el mes de mayo de 1995 fueron 26 días, y para el mes de junio del mismo año 24 días, lapsos que guardan relación con los días del mes en que hubo producción, factor que dará el promedio diario de producción del período, que dividido por el total de trabajadores contratados en el mismo lapso lleva a un promedio de rendimiento por hombre turno contratado, ó Kg. HT contratado, fórmula usada para los cálculos.

Determinado de este modo el rendimiento promedio por trabajador contratado, se multiplica por los montos de dinero fijados en el contrato, variables según cada tramo, y a su resultado se resta la suma también fijada para cada tramo en el contrato, lo que en definitiva arroja el monto a pagar por incentivo de producción por trabajador, correspondiéndole a cada uno dicho total general según los días trabajados en el período. Así, si se trabajó todo el período le corresponde el total y si se laboró menos, la proporción según los días trabajados.

De esta suerte, las expresiones utilizadas en la cláusula en comento: *"los trabajadores de los roles C y D recibirán mensualmente por día trabajado"* un incentivo de producción, dice relación con los días de pago efectivo que le corresponde a cada trabajador sólo una vez efectuados los cálculos del beneficio para los cuales no procede considerar tales días trabajados por cada dependiente, sino utilizar una medida o parámetro general y objetivo, denominado días programados de trabajo en el mes, que darán un promedio diario de producción semanal.

Concluir lo contrario, como se hace en las instrucciones, es decir, que para efectuar el cálculo de los promedios de producción deba dividirse por los días trabajados por cada dependiente y no por días objetivos y generales programados en el mes para todos los trabajadores llevaría a la imposibilidad de alcanzar metas generales de producción, que tuvieren el efecto de estimular la producción individual, objetivo perseguido por la cláusula en comento, sino que llevaría a metas individuales, relativas, incomparables con rendimientos objetivos de todos los trabajadores contratados como se desprende del tenor del contrato.

Se arriba a la conclusión antes expresada de aplicar en la especie la norma de interpretación de los contratos del artículo 1563 del Código Civil, en orden a que: en aquellos casos en que no apareciere voluntad contraria, deberá estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato, que en la especie no podría ser otra que el incentivo de mayor producción y rendimiento de los dependientes en cumplimiento del contrato colectivo.

A mayor abundamiento, por otra parte, de los antecedentes se desprende que el beneficio se habría estado calculando en la misma forma, considerando los días programados y no los días trabajados por cada dependiente, desde hace a lo menos cinco años, por lo que en el presente caso resulta también pertinente aplicar la denominada regla de la conducta, para la interpretación de la cláusula contenida en el artículo 1564 inciso 3º del Código Civil, en virtud de la cual las cláusulas del contrato se interpretarán: "por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no procede considerar para el cálculo del beneficio denominado incentivo de producción de la cláusula 18 del contrato colectivo suscrito con la empresa ..., los días trabajados por los dependientes, que si influyen en el pago, sino que los días programados de trabajo para todos ellos en el mes, razón por la cual se deja sin efecto las Instrucciones N° 08.04.95-328, de 02.08.95, de la Inspección Provincial del Trabajo Arauco Lebu.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. MINISTRO DE FE. ATRIBUCIONES.**

**6.355/287, 18.11.96.**

**Complementa doctrina que fija el concepto de ministro de fe y ámbito de sus funciones, y el sentido y alcance de la expresión "en presencia de un ministro de fe", utilizada en distintas disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley N° 19.236, respectivamente.**

**Fuentes:** Constitución Política de 1980, artículos 6º, 7º y 19 N° 15; Código del Trabajo, artículos N°s. 177, 218, 221, 222, 223, 233, 239, 244, 255, 257, 268, 269, 280, 281, 372; Ley N° 19.236, artículos 6º y 21.

**Concordancias:** Ord. N° 4.995, de 04.09.96.

Atendida la fuerte incidencia en las relaciones laborales en general y, particularmente en los procesos de votaciones que contempla el Código del Trabajo y leyes especiales, se ha estimado necesario completar la doctrina contenida en el Ord. N° 4.995, de 04.09.96, mediante el cual fija el sentido y alcance de la expresión "en presencia de" o "ante un ministro de fe", contenidas en numerosas disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley N° 19.236, de 1994, especialmente en lo relativo a la elección de los directores de sindicatos y de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Sobre el particular cúpleme informar lo siguiente:

Los artículos 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, orgánico de la Dirección del Trabajo, y 218 del Código del Trabajo disponen, respectivamente:

*"Los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministro de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.*

*"En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.*

*"Para los efectos de este libro y del Libro IV, serán ministros de fe, además de los Inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo".*

Por su parte, el artículo 239 del mismo Código Laboral prescribe:

*"Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221".*

A su turno, el artículo 21 de la Ley N° 19.296, de 1994, que establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

*"Las votaciones que deban realizarse o a que dé lugar la censura del directorio, deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. En el día de la votación, no podrá llevarse a efecto asamblea alguna de la asociación respectiva, salvo lo dispuesto en el artículo 8°".*

De las disposiciones legales transcritas se desprende, por una parte, que los Inspectores del Trabajo ejercen sus funciones con el carácter de ministro de fe cuyos hechos que les corresponde constatar constituyen presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para constituir prueba en el procedimiento judicial respectivo, y que el Código Laboral señala los funcionarios que pueden actuar como ministro de fe. Por otra parte, se dispone la imperativa exigencia legal de la presencia de un ministro de fe en el procedimiento eleccionario de directores de sindicatos y de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, exigencia esta última que también se contempla entre otras disposiciones, en los artículos 177, 221, 222, 223, 233, 244, 255, 257, 268, 269, 280, 281, 372, del mismo Código.

Sin embargo, el legislador no ha dado un concepto de ministro de fe, no ha señalado el ámbito de sus funciones ni ha precisado el alcance de la expresión "en presencia de un ministro de fe", no obstante la frecuencia y trascendencia de esas actuaciones en el ámbito laboral y sindical, vacío legal que en ocasiones, ha dificultado el expedito cumplimiento de esta función ministerial.

Para resolver el vacío legal descrito, corresponderá al intérprete recurrir a las reglas de interpretación doctrinal para formular el concepto de ministro de fe, a las reglas de interpretación analógica legal para establecer el ámbito de sus funciones, y el sentido en que deben tomarse las palabras de la ley para precisar el alcance de la expresión "en presencia de" o "ante un ministro de fe".

En primer lugar, para la doctrina jurídica los ministros de fe, también llamados "Fedatarios Públicos", son elementos que prestan servicios de interés público y colaboran de este modo tanto al orden y paz sociales como a la expedita administración del Estado.

Su función consiste en la actuación o presencia para la constatación o configuración de hechos o circunstancias y la validación jurídica de un acto público o privado y constituir un medio de prueba, actuación que se materializa en Actas o Protocolos, a los cuales la ley les reconoce u otorga la

indispensable relevancia jurídica y el preciso valor o eficacia probatorios (Actas Notariales, Parte General, Eugenio Gaete González, Ediciones Jurídicas, 1993; "Tratado Práctico de Derecho Procesal Civil Chileno", Carlos Anabalón A., Tomo I, Vol. II, Edit. Seminario, 2ª edición, 1970).

De consiguiente, el ministro de fe o fedatario público es aquella autoridad, funcionario o persona llamado por ley para actuar o presenciar un acto público o privado, en el ámbito, forma y circunstancias y con la trascendencia y relevancia que la ley le reconocen en su caso.

Por otra parte, la analogía legal es aquella regla de interpretación de la ley que permite al intérprete buscar la solución aplicable en otra disposición legal o en un complejo de disposiciones legales (Alessandri R., Arturo; Curso de Derecho Civil, Parte General, Ed. Nascimento, 1957, pág. 149), sistema que en la especie permitirá establecer el ámbito de estas funciones que comprende la actuación del ministro de fe.

En efecto, además de lo dispuesto por el citado artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, diversas disposiciones del Código del Trabajo alusivas al ministro de fe, van estructurando las funciones y el ámbito de actuación del fedatario como ocurre en los incisos primero de los artículos 222 y 223 del citado Código, que disponen, respectivamente:

*"El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos".*

*"El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro".*

De las disposiciones legales transcritas es posible entender claramente que la actuación y presencia del ministro de fe comprenden la de estar de cuerpo presente en el acto, para *observar* su desarrollo y para *certificar* el levantamiento de actas, copia de estatutos, *autorizar* con su firma copias de las actas respectivas, y *autenticar* dichos instrumentos dentro de los cuales podrá *tomar declaraciones* bajo juramento, y que los hechos constatados en esas actuaciones constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para constituir prueba judicial. Tales funciones aparecen reiteradas en los artículos 255 inciso final, y 177, y por la expresa remisión al artículo 223 que hace el artículo 269, todos del Código Laboral.

Por lo anterior, es dable colegir que el legislador ha precisado las funciones que competen al ministro de fe y sus efectos cuando es llamado a actuar en el ámbito laboral, las que deberá cumplir cada vez que la ley requiera su "presencia".

Por último, la ausencia de definición de la voz "presencia" en los cuerpos legales citados, obliga a entender dicha palabra en su sentido natural y obvio, según el uso general de las palabras, establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua que al respecto señala:

*"Presencia: Asistencia personal, o estado de la persona que se halla delante de otra u otras o en el mismo paraje que ellas".*

*"Presenciar: Hallarse presente o asistir a un hecho, acontecimiento, etc."*

De ello se sigue que la voz "presencia" utilizada por la ley, significa la asistencia personal del ministro de fe o fedatario al acto o acontecimiento que lo requiere, para cumplir con las precisas funciones que le son propias.

De consiguiente, los Inspectores del Trabajo llamados por ley para actuar como ministro de fe, deberán limitarse en su gestión a cumplir las funciones propias de fedatarios, esto es, la de asistir en cuerpo presente al acto de que se trate, para observar su desarrollo, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto, autorizar con su firma instrumentos originales y copias originados en el mismo acto, y autenticar dichos instrumentos, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

Por lo mismo, cualquiera actuación ajena a las funciones de fedatario precisadas en los párrafos precedentes, implica infringir lo dispuesto por el artículo séptimo de la Constitución Política de 1980, en cuya virtud ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas puede atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya 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, con el mérito de lo expuesto y disposiciones constitucional y legales invocadas, cúpleme informar a Ud. que el concepto de ministro de fe, el ámbito de sus funciones y sus efectos, y el sentido y alcance de las expresiones "ante" y "en presencia de" un ministro de fe, utilizadas por el Código del Trabajo en varias de sus disposiciones, particularmente en su artículo 239, por la Ley N° 19.236, de 1994, especialmente en su artículo 21, y por el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, son los señalados en el cuerpo del presente informe.

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

**6.440/288, 20.11.96.**

**Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 7.052/302, de 07.11.95, el cual en su punto 1° sostiene que "Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos, no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo".**

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

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

Solicitan reconsideración de lo resuelto por esta Dirección mediante Dictamen N° 7.052, 302, de 07.11.95, el cual en su punto 1° sostiene que "Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos, no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo".

Fundamentan su solicitud, entre otras consideraciones, en que la conclusión contenida en el dictamen impugnado se basó en antecedentes incompletos, toda vez que no se tomó en consideración el contrato colectivo de fecha 15.11.90 celebrado entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y los Sindicatos N°s. 1, 2, 3, 4 y 5 constituidos en la misma y que, a juicio de los recurrentes, sería la fuente de reclamación del descuento de cotización por extensión de los beneficios allí pactados a los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad.

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

Efectuado un nuevo análisis de la materia en que incide el pronunciamiento impugnado, se ha podido establecer que no existen antecedentes de hecho ni de derecho que permitan variar la doctrina contenida en el Dictamen N° 7.052/302, de 07.11.95, por lo cual no resulta procedente acceder a su reconsideración.

No altera la conclusión anterior la argumentación en la que se basa la solicitud que nos ocupa, esto es, el contrato colectivo de 15.11.90, antes individualizado, toda vez que, tal como se señalara en el citado ordinario, la fuente de origen de los beneficios de que gozan actualmente los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad la constituyó primeramente el convenio colectivo celebrado el 25.11.91, y a partir de enero de 1995, los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, no pudiendo, por ende, sostenerse válidamente que a partir del 25.11.91 haya existido a su respecto una extensión de beneficios que haga exigible el pago del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Con todo, y teniendo presente la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen N° 6.097/198, de 09.09.91, invocado en su presentación, la cual se refiere a la situación de los trabajadores a quienes se les hubieren extendido beneficios pactados en un instrumento colectivo celebrado con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.069, cuyo es el caso del contrato colectivo de 15.11.90, preciso es convenir, conforme a la citada jurisprudencia, que si a los trabajadores no sindicalizados de esa Universidad se les hubieren extendido beneficios del referido contrato, la obligación de cotizar de éstos sólo habría sido exigible desde el 1º.08.91, fecha de entrada en vigencia de la referida ley, hasta la fecha de suscripción del convenio colectivo a que se refiere el párrafo precedente, siempre que hayan concurrido a su respecto los requisitos previstos actualmente en el artículo 346 del Código del Trabajo y no hubieren efectuado la cotización establecida en el artículo 10 transitorio de la Ley N° 18.620.

Finalmente, y en lo que respecta al argumento relativo a que el convenio colectivo suscrito por los trabajadores no sindicalizados no podría ser calificado jurídicamente como tal, es necesario precisar que conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, existiendo discrepancia de las partes al respecto, corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse, en definitiva, sobre el particular.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.**

**6.441/289, 20.11.96.**

**El personal de la empresa ..., que se desempeña en el Casino Country Club, atendiendo directamente al público tiene derecho a un día domingo de descanso mensual.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38; Código Civil, artículos 19 a 24.

**Concordancias:** Ord. Nº 5.094/231, de 04.09.92.

Se ha consultado si el personal de la empresa ... que se desempeña en el casino del Country Club, atendiendo directamente a socios e invitados, tiene derecho a un día domingo de descanso mensual de conformidad al artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo.

En respuesta a su consulta, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La regla general sobre descanso semanal que nuestra legislación establece se encuentra en el artículo 35 del Código del Trabajo, que señala en su parte pertinente:

*"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".*

Por su parte el artículo 38 del mismo Código establece excepciones a dicho descanso en las situaciones taxativamente enumeradas en él, y cuyo fundamento descansa principalmente en la naturaleza especial de las labores que se prestan y en la necesidad de evitar perjuicio al interés de la comunidad y de la empresa.

Sobre el particular el artículo 38 Nº 7 del Código del Trabajo dispone:

*"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*"7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo".*

La norma precitada exceptúa del descanso dominical a aquellos trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, precisando que esta excepción rige respecto de aquellos trabajadores que efectivamente realicen dicha atención.

Cabe agregar que al legislador le ha merecido especial atención la excepción en análisis frente a las demás, de modo que en el inciso 4º del artículo 38 del mismo Código ha establecido una contraexcepción, señalando, en su parte pertinente:

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

Conforme a este precepto, el personal que atiende directamente al público en los establecimientos signados en el N° 7 de dicho artículo, tiene derecho a descansar un día domingo mensual a lo menos.

Las razones de que el personal que preste atención directa al público cuente con este derecho dicen relación con el agotamiento que puede generar al trabajador esta labor cuando constituye su función real durante un tiempo prolongado.

Prueba de lo anterior es que al legislador no le ha parecido necesario que la misma actividad cuente con el derecho precitado cuando se realice por un tiempo inferior, como dispone la parte final del inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo que a continuación se transcribe:

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

Por otra parte, el legislador además de haber reparado en el espacio de tiempo trabajado por el personal que atiende directamente al público en los establecimientos citados, como fundamento del beneficio en análisis, ha considerado también la importancia que se atribuye al día domingo, en nuestra sociedad, esto es la connotación que tiene este día de la semana, por razones culturales o religiosas, en cuanto día dedicado al descanso.

En efecto, el legislador podría haber determinado que se compensara tal tiempo trabajado en cualquier otro día de la semana, pero atendiendo a la generalidad del descanso en día domingo, precisa que al menos el trabajador goce de uno al mes.

Por último, cabe hacer presente que de acuerdo a lo antes señalado, la aplicación de la excepción del artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, deberá hacerse con criterio restrictivo en cada caso, esto es atendiendo al fin perseguido por el legislador: privar de un mínimo de días domingo de descanso al trabajador.

Ahora bien, en la especie se hace necesario determinar si el N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, resulta aplicable al personal de la empresa ..., que se desempeña en el Casino del Country Club de martes a domingo, prestando atención directa a los socios del mencionado club y a sus invitados.

De confirmarse esta hipótesis, tal personal pasaría a contar con el derecho establecido en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, gozar de un domingo de descanso al mes.

De esta forma, del análisis de la norma legal antes precitada, distinguimos que para acceder al beneficio en comento, deben reunirse dos condiciones copulativas, de suerte tal, que la falta de cualquiera de ellas impide el nacimiento del derecho, a saber:

- 1) Que se trate de un establecimiento de comercio o de servicios que atiendan directamente al público.
- 2) Que se trate de trabajadores que, dentro de dichos establecimientos, atiendan directamente al público.

Luego, bien, con el objeto de determinar el exacto sentido y alcance de la expresión "establecimiento de comercio y de servicios" empleada por el legislador en la norma en comento debemos tener presente las reglas de interpretación contenida en los artículos 20 y 21 del Código Civil de conformidad a los cuales *"las palabras de la ley cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias se les dará en éstas su significado legal"* y *"las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso"*.

Aplicando dichas reglas al caso que nos ocupa resulta procedente recurrir al artículo 3º del Código de Comercio que señala en forma taxativa los actos de comercio, disponiendo al respecto, lo siguiente:

*"Artículo 3º Son actos de comercio, ya de parte de ambos contratantes, ya de parte de uno de ellos.*

*"5º Las empresas de fábricas, manufacturas, almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés y otros establecimientos semejantes.*

*"7º Las empresas de depósito de mercaderías, provisiones o suministros, las agencias de negocios y los martillos".*

Por su parte las actividades desarrolladas por el personal de la empresa ..., comprenden la de garzones, cajeros, chefs, maestros de cocina, coperos, aseadores y administrativos.

Se infiere así que tales actividades se encuentran dentro de las señaladas en los numerandos 5º y 7º del artículo 3º del Código de Comercio.

Ahora bien, frente a esta última norma, la Dirección del Trabajo, ha resuelto reiteradamente que son establecimientos de comercio, los que realizan los actos en ella enumerados, concluyendo a la vez que, las empresas de servicios se encuentran comprendidas en el numerando 7º de dicho precepto en cuanto son empresas de provisiones y suministros.

Al respecto, el Dictamen N° 5.094/231, de 04.09.92 ha señalado que la ley no ha determinado sobre que debe recaer la provisión o al suministro, estimándose en doctrina, *"que pueden formar parte de ellos los bienes, los servicios, las gestiones y las meras informaciones"* pudiendo definirse, en consecuencia, *la empresa de provisiones o suministros como "la constituida para facilitar periódica o continuamente en el mercado, en dominio o en uso y goce, la utilización de bienes, servicios, gestiones o informaciones mediante un precio fijado de antemano y que permanecerá invariable durante cierto tiempo"*.

El mismo dictamen agrega: *"precisando aún más, la doctrina señala que las empresas de suministros tienen por objeto prestar servicios mediante una remuneración determinada; servicios que por lo general interesan a toda la colectividad, citando por ejemplo de ellas, las empresas de gas, agua potable, electricidad, teléfonos, diarios, revistas, los establecimientos particulares de educación, etc."*.

No obstante lo anterior, y como se señalara, la empresa ..., ejecuta actos que el artículo 3º del Código de Comercio asimila en el N° 5 del mismo precepto legal, por lo que su finalidad no es posible entender que se orienta sólo a la administración y conservación de los bienes del Casino del Country Club, como sería la mantención de su limpieza, el cuidado, etc. Y que corresponden al N° 7 del artículo 3º del mismo Código, sino que desarrolla actividades propias de cafés y otros establecimientos seme-

jantes y, en consecuencia, constituye un establecimiento de comercio y de servicios de los referidos en el N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, faltando a su respecto determinar si se trata o no de estos establecimientos que atienden directamente al público.

Con tal objeto, a fin de determinar si nos encontramos en presencia de aquellos trabajadores que atienden directamente al público, en los establecimientos a que se refiere el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo se hace necesario precisar el sentido y alcance del término "público" empleado por el legislador en la citada norma a fin de determinar si comprende a los "socios e invitados" que atiende directamente el personal de ..., recurriendo para tal efecto nuevamente, a las reglas de interpretación legal establecidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil.

Conforme a éstas y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se advierte que tal vocablo encuentra su acepción más exacta en relación al sentido y alcance con que el legislador lo ha empleado a través de las siguientes definiciones:

*"Conjunto de las personas que participan de unas mismas aficiones o con preferencia concurren a determinado lugar. Cada escritor, cada teatro, tiene su público".*

*"Conjunto de las personas reunidas en determinado lugar para asistir a un espectáculo o con otro fin semejante".*

En efecto, las definiciones dan cuenta de un conjunto de personas que constituyen público.

En la especie, quienes con preferencia concurren al casino del Country Club, o ahí se reúnen, son sus socios e invitados.

Estas personas son atendidas directamente por el personal de ... por el hecho de reunirse en el citado casino, sin considerar la calidad de socios o no socios que detenten.

Así, la obligación de atención que tiene el personal de la citada empresa es consecuencia del vínculo laboral con su empleador, resultando irrelevante en consecuencia que tal prestación se dirija a socios, invitados, o ambos a la vez ya que todos ellos constituyen público para el personal que les sirve directamente.

Por otra parte, cabe hacer presente que, el legislador consciente del agotamiento que produce en el dependiente la atención directa al público al establecer el beneficio del domingo del mes a los trabajadores señalados en el artículo 38 inciso 1° N° 7 del Código del Trabajo propende que éstos se acerquen a la regla general de descanso dominical gozando al menos uno de estos días al mes.

Luego, este beneficio para hacerse efectivo en el caso en comento requiere del empleo de la definición de público antes citada puesto que en caso contrario, dar otra significación a tal vocablo implica privar a estos trabajadores de su legítimo derecho a descanso, y en definitiva lleva a constituir la excepción al descanso dominical en regla general.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el personal de la empresa ..., que se desempeña en el Casino Country Club, atendiendo directamente al público tiene derecho a un día domingo de descanso mensual.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.****6.442/290, 20.11.96.****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:** Dictamen Nº 4.430/264, de 1º.09.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de una cláusula contenida en los respectivos contratos individuales de trabajo, la cual establece que los dependientes de la empresa ... tendrán derecho a "48 horas mensuales de sobretiempo garantizadas, independientemente que ellas se hayan trabajado o no".

Al respecto, cumpla con 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 esta presentación ha sido sometida a la resolución del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa Rol Nº 26.051, según demanda presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de ..., contra la misma empresa.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se sigue que la suscrita debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, toda vez que ésta se encuentra sometida al conocimiento del 2º Juzgado de Letras de Valparaíso, según se ha expresado, en una causa en que son partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo, circunstancias que en conformidad a la doctrina reiterada de este Servicio le impiden conocer de la misma.

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 extraordinaria, otra autoridad o derecho que los 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".*

No desvirtúa la conclusión señalada en párrafos anteriores, la circunstancia hecha presente por los requerientes, en el sentido de que el pronunciamiento solicitado se refiere a horas extras devengadas con posterioridad a la presentación de la demanda, toda vez que para resolver la materia controvertida se requiere fijar el correcto sentido y alcance de la cláusula convencional de que se trata, asunto que, como ya se dijera, se encuentra sometido al conocimiento de los Tribunales.

En efecto, una vez que el Tribunal competente fije, mediante sentencia que se encuentre firme o ejecutoriada, el sentido de la cláusula convencional ya citada, dicha interpretación va a resultar obligatoria, respecto de todos los trabajadores que fueron parte de dicho juicio y durante todo el tiempo de vigencia de la referida estipulación contractual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y constitucionales 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.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.****6.483/291, 21.11.96.****La bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo suscrito entre empresa Eléctrica de ... y sus trabajadores, no debe computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 inciso 5º, y 42 letra a).**Concordancias:** Dictamen N° 6.577/294, de 24.10.95.

Se consulta a esta Dirección si la bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo celebrado entre la empresa Eléctrica de ... y sus trabajadores, debe considerarse para el pago de las horas extraordinarias.

Sobre la materia, cúpleme manifestar a Uds. que el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo dispone:

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

De esta disposición legal se infiere que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el que establece:

*"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

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

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

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

Así entonces, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias.

A su vez, la cláusula séptima del contrato colectivo celebrado entre la empleadora y sus dependientes establece:

*"Los trabajadores percibirán mensualmente por cada carga familiar y por sus hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 25 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, aun cuando el estudiante haya dejado de ser carga familiar por causa de matrimonio o por haber cumplido 24 años de edad, una bonificación de bienestar cuyo monto será de \$ 6.413".*

Por lo tanto, los trabajadores que tengan hijos entre los 18 y 25 años y que además cursen la enseñanza superior –aun cuando hayan dejado de ser carga familiar– tendrán derecho a una bonificación de bienestar de \$ 6.413 mensuales por cada uno de ellos. Igual monto percibirán por cada una de las cargas familiares.

Ahora bien, analizadas las especiales características de esta bonificación, es dable advertir que ésta –efectivamente– es un estipendio fijo, que se paga en dinero y mensualmente según se ha comprobado, sin embargo, no reúne el requisito de responder a una prestación de servicios.

En efecto, en concepto de esta Dirección del Trabajo, si bien es cierto el hecho de la *prestación de servicios* habilita y permite la percepción de la así denominada bonificación de bienestar, no obstante la condición *determinante* para que nazca el derecho al mencionado beneficio, consiste –esencialmente– en que los hijos del dependiente tengan la calidad de estudiantes de la enseñanza superior y de una edad que fluctúe entre los 18 y 25 años. Así entonces y en definitiva, la causa inmediata, directa y generadora de este bono, son estas últimas calidades y circunstancias, respecto a las cuales, el hecho de la prestación de servicios sólo tiene una importancia subalterna.

En estas condiciones, la bonificación de bienestar en que incide la consulta, no reúne todos los requisitos que la ley y la jurisprudencia han precisado que deben concurrir para ser calificada como "sueldo", en atención a que –como se ha visto– ésta no responde propiamente a la prestación de servicios, y, debido a lo cual, este beneficio no debe ser considerado para el cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencional invocadas, cúmpleme manifestar a Uds. que la bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo suscrito entre empresa Eléctrica de ... y sus trabajadores, no debe computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

**ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. ATENCION PRIMARIA DE SALUD. QUORUM.**

**6.484/292, 21.11.96.**

- a) **Los trabajadores que deben considerarse para constituir una asociación de funcionarios a que se refiere la Ley N° 19.296, en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, son los que, desempeñándose en ella, se rigen por las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contenidas en la Ley N° 19.378.**
- b) **No existe inconveniente legal para que un dirigente de una asociación de funcionarios integre la Comisión de Calificación a que se refiere el artículo 61 del Decreto N° 1.889 Reglamentario de la Ley N° 19.378, en la medida que se cumplan a su respecto los requisitos que la misma norma legal contempla.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378; Ley N° 19.296, artículo 13. Decreto Reglamentario N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, artículo 61.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar:

- a) Cuál es el universo que debe considerarse para los efectos de que los trabajadores de los establecimientos de atención primaria de salud, administrados por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín cumplan con los quórums necesarios para constituir asociaciones de funcionarios, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.296.

Lo anterior por cuanto, a su entender, los trabajadores a considerar para tales efectos, serían todos los que se desempeñan bajo dependencia de la Corporación, esto es, los que laboran en los servicios de atención primaria de salud, regidos por la Ley N° 19.378, los docentes regidos por la Ley N° 19.070 y los demás trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

- b) Si un dirigente de una asociación de funcionarios, exceptuado de calificación anual, puede integrar la comisión de calificación de los dependientes regidos por la Ley N° 19.378.

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

- a) En primer término, respecto a la consulta signada con esta letra, cabe precisar que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contenido en la Ley N° 19.378 y conforme lo señala su artículo 1º, norma o regula, en las materias que en ella se establecen, la administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud cuya gestión se encuentra traspasada a las municipalidades en virtud de los convenios regidos por el D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, como asimismo regula, en los mismos aspectos, los establecimientos de atención primaria de salud creados por las municipalidades; traspasados por los Servicios de Salud o que se incorporen a la administración municipal por cualquier causa.

Precisado lo anterior, cabe analizar, teniendo presente la naturaleza jurídica de la Corporación recurrente, que personal de ésta se encuentra afecto al Estatuto que nos ocupa.

Al efecto y conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 2º de la Ley N° 19.378, se entiende por entidades administradoras de salud municipal *"las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimiento de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980"*.

Luego, entonces, al personal dependiente de una Corporación Municipal, en tanto entidad administradora de salud municipal, le serán aplicables las normas del Estatuto de Salud en la medida que, por expresa disposición del artículo 3º de la ley en comento, *"ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud"*.

En relación a este último punto, la Contraloría General de la República en Dictamen N° 21.295, de 04.07.96, ha señalado cual es el personal que ejecuta tales funciones y acciones, a saber:

*"El personal específicamente asistencial que desarrolla acciones de salud en la propia entidad administradora, en la población misma –en educación sanitaria por ejemplo–, o, a través de rondas en las postas y estaciones médico rurales, como también de aquellos funcionarios que, con dedicación exclusiva cumplen las funciones no asistenciales necesarias para la realización de éstas, tales como movilización, secretariado, apoyo administrativo en remuneraciones, administración de personal, procesamiento y registro de datos, encargados de bodegas de farmacia y bodega de leche, estafetas, encargados de radiocomunicación, auxiliar de aseo, etc."*

En estas circunstancias, en mérito a lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el personal dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín afecto a las normas de la Ley N° 19.378 es aquel que ejecuta personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, definidas en los términos del Dictamen N° 21.295 de la Contraloría General de la República.

Ahora bien, resolviendo derechamente la consulta planteada, cabe señalar que de acuerdo al inciso 2º del artículo 4º de la Ley N° 19.378, el personal al cual se aplica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, puede asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.

Consecuencialmente, entonces, sólo los dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín a quienes se les aplique el referido Estatuto podrán asociarse según las normas que rigen al sector público y no otro personal de la misma, contrariamente a lo que sostiene la recurrente, como sería el caso de los docentes a los cuales no sólo no se les aplica dicha normativa sino que además integran el sector privado.

Por tanto, armonizando lo expuesto con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, el universo de trabajadores a considerar para constituir una asociación de funcionarios en la

citada Corporación Municipal, lo constituye sólo el estamento ya señalado y, sobre su base, deben aplicarse los quórum que la precitada norma legal consagra.

Confirma la conclusión anterior la aplicación analógica del inciso 6º del artículo 13 en referencia, agregado por el artículo 1º de la Ley N° 19.475, conforme al cual los quórum a que se refiere el citado artículo se calcularán, respecto del personal de que trata, en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento.

- b) En relación con la segunda consulta, esto es, si un dirigente de una asociación de funcionarios, exceptuado de calificación anual, puede integrar la Comisión de Calificación de los funcionarios a quienes se aplica la Ley N° 19.378, cúpleme informar a Ud. que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 61 del Reglamento N° 1.889, de 1995, de Salud, que regula la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, la citada Comisión se integra de la siguiente manera:
  - a) Un Director de Establecimiento Municipal de Atención Primaria designado por la autoridad máxima de la Entidad Administradora respectiva, que la presidirá;
  - b) El Director del Establecimiento Municipal de Atención Primaria al que pertenezcan los funcionarios que se califican; y
  - c) Dos funcionarios de la misma actividad o profesión cuyo desempeño se desea evaluar.

El inciso final de la precitada norma legal señala, refiriéndose a los integrantes de la letra c) precedente, que *"éstos serán aquellos dos funcionarios de mayor antigüedad en el establecimiento en la respectiva actividad o profesión"*.

De lo expuesto precedentemente es dable inferir que el propio legislador se ha encargado de precisar los requisitos que debe cumplir cada integrante de la Comisión de Calificación, los que, en el caso de los funcionarios de la letra c), no son otros que detentar la misma actividad o profesión que la va evaluar y la mayor antigüedad en el establecimiento en relación a las mismas.

En otros términos, para ser integrante de la Comisión de Calificación en calidad de funcionarios basta con que éstos cumplan los requisitos indicados precedentemente al margen de cualquier otra consideración, por ser éstos y no otros los contemplados por el legislador para que tales funcionarios sean miembros de la comisión en referencia.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que no existiría inconveniente jurídico alguno para que un dirigente de una asociación de funcionarios integre la Comisión de Calificación a que se refiere el artículo 61 del Decreto N° 1.889, Reglamentario de la Ley N° 19.378, en la medida que se cumplan a su respecto los requisitos que la misma norma legal contempla.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

- a) Los trabajadores que deben considerarse para constituir una asociación de funcionarios en esa entidad administradora de salud municipal, son los indicados en el cuerpo del presente informe.

- b) No existe inconveniente jurídico para que un dirigente de una asociación de funcionarios integre la Comisión de Calificación a que se refiere el artículo 61 del Decreto N° 1.889, Reglamentario de la Ley N° 19.378, en los términos señalados en el presente oficio.

**MULTA. RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA. PLAZO. NATURALEZA JURIDICA.**

**6.485/293, 21.11.96.**

**El plazo establecido en el inciso primero del artículo 482 del Código del Trabajo es de días corridos; y la prórroga del mismo, si el último día cae en un día feriado, no procede.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 49 y 50. Código del Trabajo, inciso 1º del artículo 482.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento a cerca de:

- 1) Si el plazo establecido en el inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo es de días corridos o hábiles; y,
- 2) Si en los plazos que expiran en días inhábiles, operan prórrogas para el día siguiente hábil.

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

El inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo señala:

*"El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa".*

A su vez, el artículo 50 del Código Civil expresa:

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

De las normas citadas se infiere que la regla general es que los plazos comprendan los días feriados, a menos que expresamente el plazo señalado sea de días útiles.

Pues bien, examinado el artículo 482 del Código del Trabajo así como todas las normas del Título al cual pertenece dicha norma, se advierte que no existe ninguna disposición que ordene vulnerar la regla general precedentemente expuesta. Por consiguiente, se concluye, en base al principio de especialidad en la aplicación e interpretación de la leyes, que el plazo establecido en el inciso 1º del artículo 482 es de días corridos.

Sobre la segunda consulta planteada por Ud., cabe también tener presente, junto a las normas legales ya citadas, lo señalado por el artículo 49 del Código Civil, que señala:

*"Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la medianoche 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 medianoche en que termine el último día de dicho espacio de tiempo".*

De la norma citada se infiere que los actos que no se ejecutan dentro de los plazos fijados por la ley, no valen. La única posibilidad, por ende, en virtud de la cual podría ejecutarse válidamente un acto fuera del plazo, es mediante una prórroga del mismo; prórroga que debe estar especialmente autorizada en la ley, pues de lo contrario se vulnera lo preceptuado por el artículo 49 del Código Civil.

Vale decir, no existiendo una norma legal que expresamente otorgue validez a los actos ejecutados cuando el plazo ya expiró, forzoso resulta concluir que dicho acto no *valdrá*, esto es, se entenderá como no ejecutado.

Por consiguiente, si el último día del plazo del inciso 1º del artículo 482 del Código del Trabajo cae en un día feriado, no procederá su prórroga, pues dicho plazo, como ya se estableció, es de días corridos y, además, fatal, puesto que al emplear la expresión "*dentro de*", nos está indicando que el acto sólo valdrá si se ejecuta antes de la medianoche en que termina el último día del plazo.

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

- 1) El plazo establecido en el inciso primero del artículo 482 del Código del Trabajo es de días corridos; y,
- 2) La prórroga del mismo, si el último día cae en un día feriado, no procede.

**PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. CENTROS COMERCIALES.****6.486/294, 21.11.96.****Rectifica punto N° 3) del Dictamen N° 2.225/86, de 15.04.96, en el sentido que indica.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 203.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 8.086/326, de 13.12.95 y 2.225/86, de 15.04.96.

Se ha solicitado reconsideración del punto N° 3 del Dictamen N° 2.225/86, de 15.04.96, en aquella parte que establece que los montos que deben aportar los establecimientos que conforman el Sector Módulos de Ventas y el Sector Minimarket de la Zona Franca de Iquique para los efectos de solventar el gasto que irrogue el otorgamiento de sala cuna, *"deban ser calculados en proporción al número de trabajadores con que cuenten dichos establecimientos"*.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, establece que el mayor gasto que signifique el otorgamiento de la sala cuna por parte de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica *"se entenderá común y deben concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter"*.

En otros términos, conforme a dicho precepto, si bien es cierto, que los gastos que irrogue la obligación de mantener los servicios de sala cuna son de costo del centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, no lo es menos, que los establecimientos que lo integran deben aportar a él las sumas correspondientes, en la misma proporción de los demás gastos comunes.

Como es dable apreciar, la ley expresamente ha establecido que los gastos que irrogue la obligación de proporcionar servicios de salas cunas por parte de los centros o complejos comerciales, deben ser solventados por los establecimientos que lo conforman, bajo la modalidad de gastos comunes en la misma proporción de los demás gastos de tal carácter.

Conforme a lo expuesto, procede rectificar el punto N° 3 del Dictamen N° 2.225/86, quedando dicho punto del tenor siguiente: *"El mayor gasto que irrogue el otorgamiento del beneficio de sala cuna es de cargo de "Zofri S.A.". No obstante los establecimientos que conforman el Sector Módulo de Ventas y el Sector Minimarket, sin excepción, deben aportar las sumas correspondientes para tal efecto, montos éstos que deben pagarse bajo la modalidad de gastos comunes en la misma proporción de los demás gastos de tal carácter"*.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR.**

**6.595/295, 28.11.96.**

**La trabajadora Sra. N.N., al día 05.10.94, prestaba servicios de profesora de la Corporación Municipal de Educación de Arica, pues, según consta del Decreto N° 1.690/94, de 30 de septiembre, de la Ilustre Municipalidad de Arica, desde ese día comenzaba la vigencia de la relación contractual entre ella y la Corporación Municipal referida, situación que se reafirma por constar que ésta pagó a la Administradora de Fondos de Pensiones "Protección" las cotizaciones de la trabajadora desde el mismo día 05.10.94.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 1º, 2º y 25.

**Concordancias:** Ord. N° 694/25, de 24.01.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en cuanto a si de acuerdo a las normas administrativas de nombramientos, notificación y asunción de cargos corresponde o no considerar si la señora N.N. prestaba servicios para la Corporación Municipal de Educación de Arica el día 05 de octubre de 1994 y, además, si le corresponde la aplicación del Estatuto Docente, Ley N° 19.070, dado que a la fecha del siniestro, 05 de octubre de 1994, su empleador habría sido la referida Corporación Municipal de Educación.

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

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

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

Por su parte, el artículo 2º de la ley N° 19.070, previene:

*"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos. Asimismo se considerarán todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autoridades para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".*

A su vez, el artículo 25 de la misma ley, dispone:

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

Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

*Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".*

De las disposiciones anotadas se colige:

- 1) Que están afectos a la Ley N° 19.070 los profesionales de la educación que señala el artículo 1° de la misma;
- 2) Que son profesionales de la educación todas aquellas personas que reúnan las calidades que menciona el artículo 2° de la citada ley; y,
- 3) Que los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados; siendo titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes y, además, teniendo la calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido establecer que en el caso que nos ocupa la Sra. N.N. fue contratada, por reemplazo, por la Corporación Municipal de Arica, para desempeñarse como profesora de educación básica C/M Trastornos del Aprendizaje, 30 horas, Escuela "Regimiento Rancagua" D-14, a contar del día 05.10.94 y hasta el 30.10.94.

Pues bien, ese antecedente, unido copulativamente a la circunstancia de que la empleadora pagó las cotizaciones de la Sra. N.N. a la A.F.P. Protección S.A. desde el mismo día 05 de octubre y hasta el 30 de octubre, nos permiten afirmar, entonces, que la empleadora reconoció tácitamente la relación laboral desde el mismo día 05 de octubre, a pesar de que la trabajadora no asistió ese día a trabajar, sino al subsiguiente, recuperando posteriormente los días no trabajados.

Se concluye también que la Sra. N.N., en tanto profesional de la educación, laborante de un establecimiento educacional de administración municipal, sólo pudo estar afecta a las normas de la Ley N° 19.070 mientras prestó sus servicios profesionales a los establecimientos educacionales mencionados en el artículo 1° de la referida ley, pues es condición de afectación de dichas normas, el que los profesionales de la educación presten en el presente sus servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la Sra. N.N., al día 05.10.94, prestaba servicios de profesora en la Corporación Municipal de Educación de Arica, estando afecta a las normas de la Ley N° 19.070, en tanto profesional de la educación, mientras se mantuvo vigente dicha relación.

**ESTATUTO DE SALUD. CODIGO DEL TRABAJO. APLICABILIDAD.**

**6.596/296, 28.11.96.**

**Los profesionales y trabajadores que cumplen funciones en la Atención Primaria de Salud Municipal, están regidos por la Ley N° 19.378 y su Reglamento, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a la situación contemplada por el artículo 6° transitorio de la ley citada.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 2°, 3° y 6° transitorio. Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, artículos 2° y 3°.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a determinar si es aplicable el Código del Trabajo, a los trabajadores que se desempeñan en Corporaciones Municipales de derecho privado regidas por la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 3°, de la Ley N° 19.378, de 1995, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".*

En iguales términos se reproduce esa norma en el artículo 3° del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

A su turno, el inciso segundo, parte final del artículo 6° transitorio de la misma ley, establece que los trabajadores que hubieren pactado indemnización a todo evento de acuerdo con el artículo 164 del Código del Trabajo, tendrán derecho a conservar el sistema de indemnización pactada, la que se regirá por las normas del citado artículo 164.

De las disposiciones legal y reglamentaria transcrita y aludida, respectivamente, se desprende que la Ley N° 19.378 y su Reglamento se aplica a los profesionales y trabajadores que laboran en los establecimientos municipales de atención primaria de salud como consultorios generales urbanos y rurales, postas rurales y demás establecimientos de salud administrados directamente por la Municipalidad respectiva o entes privados sin fines de lucro, según convenio celebrado con aquéllas, y en entidades administradoras de salud municipal como aquellas personas jurídicas que administran y operan establecimientos de atención primaria de salud municipal, sea a través de la misma municipalidad o por instituciones privadas sin fines de lucro cuya administración le fue entregada de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980.

Por lo anterior, se colige claramente que ha sido voluntad del legislador disponer de un estatuto jurídico propio para todo el personal que se desempeña en *los establecimientos y entidades* que administran y operan la atención primaria de salud municipal, desligándolo de la legislación laboral común atendida la importancia, la urgencia y el interés general que representa esa atención social, circunstancia ésta que se desprende de la historia fidedigna de la Ley N° 19.378 en estudio.

De consiguiente, no resulta aplicable a los funcionarios de la atención primaria de salud municipal las normas del Código del Trabajo, salvo únicamente si tales funcionarios habían pactado indemnización a todo evento de acuerdo con el artículo 164 de este cuerpo legal en la época que les era aplicable el mismo, en cuyo caso se mantiene vigente dicho pacto, el que seguirá rigiéndose por las normas del citado artículo 164.

En consecuencia, según lo expuesto y normas legales señaladas, cúpleme informar a Ud. que todos los profesionales y trabajadores que cumplen sus funciones en la Atención Primaria de Salud Municipal, están regidos por la Ley N° 19.378, de 1995, y su reglamento, y que el Código del Trabajo sólo es aplicable a la situación contemplada en el artículo 6° transitorio de esa misma ley.

#### **ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**

**6.597/297, 28.11.96.**

- 1) El beneficio de la jubilación no es impedimento para el reconocimiento de la experiencia si el funcionario que lo solicita ha prestado servicios anteriores para establecimientos públicos, municipales o corporaciones en el área de salud municipal.**
- 2) Los establecimientos y entidades que operan y administran la atención primaria de salud municipal, están impedidos de negociar colectivamente por lo que no existe obligación de responder los proyectos que al efecto formulen sus funcionarios, pero deberán seguir otorgándose los beneficios pactados en convenio colectivo anterior, en la forma expuesta en el presente informe.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 38, 3° transitorio; D.S. N° 1.889 de 1995, del Ministerio de Salud, artículos 19 letra a) y 31.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.883/249, de 25.10.96 y 5.087/227, de 04.09.92.

La Corporación Municipal de Lo Prado, consulta:

- 1) Si los funcionarios que recibieron el beneficio de la jubilación antes de la vigencia de la Ley N° 19.378, de 1995, y que han seguido prestando servicios en la Corporación tienen derecho que se considere los años anteriores a la jubilación para el cómputo de experiencia (bienios) que establece el artículo 38 letra a) de la citada ley.

- 2) Si con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, la Corporación está obligada a celebrar convenios colectivos, a responder proyectos de instrumentos colectivos, y plazo para ello, y a respetar beneficios como vacaciones de invierno y prestaciones por muerte del trabajador convenidos en instrumento colectivo anterior.

Sobre el particular informo a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, de 1995, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.04.95, dispone:

*"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por: a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El Reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos".*

Este precepto aparece reproducido en similares términos en el artículo 19 letra a) del Decreto Supremo N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Por su parte, en Dictamen N° 5.883/249, de 25.10.96, que en fotocopia se acompaña, la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades legales ha establecido que *"Para el reconocimiento de experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, sólo procede considerar los períodos de servicios prestados para organismos y entidades públicas, municipales y corporativos en salud municipal".*

En otros términos, el reconocimiento en cuestión no está condicionado a otras circunstancias que no sea la prestación efectiva de servicios anteriores en el área de salud municipal, por lo que en la especie el cómputo correspondiente no debería verse comprometido por el hecho de la jubilación, si el funcionario afectado ha prestado efectivamente los servicios anteriores en el área de salud en las condiciones expresadas precedentemente.

De consiguiente, el beneficio de la jubilación no es impedimento para el reconocimiento de la experiencia si el funcionario que lo solicita ha prestado servicios anteriores en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en el área de salud municipal.

Respecto de la materia contenida en la segunda consulta, cabe señalar que el artículo 4° inciso segundo, de la Ley N° 19.378 dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

Esta disposición se reproduce en iguales términos en el inciso segundo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 1.889, de 1995, que aprueba Reglamento regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

De los preceptos legal y reglamentario transcrito y aludido, respectivamente, se desprende que el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no le son aplicables las normas que regulan la negociación colectiva, y que dicho personal puede organizarse según la Ley N° 19.296, de 1994, que establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Dicho de otro modo, la voluntad del legislador es disponer el impedimento para negociar colectivamente en los establecimientos y entidades que operan y administran la atención primaria de salud municipal, para guardar coherencia con el sistema general de impedimento en esta materia que se aplica a todos los establecimientos y entidades públicos o privados cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Consecuente con lo expresado precedentemente, está claro que atendido el impedimento legal descrito, tampoco existe obligación de responder proyectos de negociación colectiva por parte de las entidades o establecimientos administradores y operadores de la atención primaria de salud.

Sin embargo, y no obstante lo anterior, de existir un convenio colectivo vigente, entre la corporación consultante y sus funcionarios deben seguir otorgándose los beneficios en la forma convenida en el correspondiente instrumento colectivo, por cuanto y como lo ha establecido la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 5.087/227, de 04.09.92, cuya fotocopia se adjunta, *"si una Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social en su oportunidad celebró un instrumento colectivo con sus trabajadores, los beneficios convenidos con éstos mantienen plena vigencia"*, por lo que al momento de su extinción se entienden *"incorporados de pleno derecho a sus contratos individuales de trabajo"*, con excepción de *"las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y beneficios pactados en dinero o especies, y las obligaciones o derecho que sólo pueden cumplirse o ejercerse colectivamente"*.

De consiguiente, deben seguir otorgándose los beneficios de vacaciones de invierno y prestaciones a los causahabientes por muerte del trabajador, convenidos en instrumento colectivo anterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, puedo informar a Ud. que:

- 1) El beneficio de la jubilación no es impedimento para el reconocimiento de la experiencia si el funcionario que lo solicita ha prestado servicios anteriores para establecimientos públicos, municipales o corporaciones en el área de salud municipal.
- 2) Los establecimientos y entidades que operan y administran la atención primaria de salud municipal, están impedidos de negociar colectivamente por lo que no existe obligación de responder los proyectos que al efecto formulen sus funcionarios, pero deberán seguirse otorgando los beneficios pactados en convenio colectivo anterior en la forma expuesta en el presente informe.

**ESTATUTO DE SALUD. PERSONAL. NATURALEZA JURIDICA. ALCANCE.**

**6.598/298, 28.11.96.**

- 1) **La naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones Municipales de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance propio de los servidores de organismos públicos.**
- 2) **El Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente al personal regido por la Ley N° 19.378, no obstante el carácter de Derecho Privado que tienen las Corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud municipal, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a dicho personal en la situación que prevé el artículo 6° transitorio de la citada ley.**
- 3) **Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 968/45, de 08.02.96, de la Dirección del Trabajo, por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 2°, 3°, 4° y 6° transitorio. Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, artículos 2°, 3°, 4° y 13.

Se solicita pronunciamiento sobre:

- 1) Alcance de la naturaleza jurídica de los funcionarios afectos a la Ley N° 19.378, de 1995, a quienes se les reconoce la calidad de funcionarios públicos habida consideración de la calidad de persona jurídica de derecho privado que detentan las Corporaciones Municipales empleadoras.
- 2) Si son aplicables supletoriamente a las Corporaciones Municipales, entidades de Derecho Privado, las normas de la Ley N° 18.883, teniendo presente la dificultad jurídica de aplicar un estatuto de esta naturaleza a funcionarios que trabajan para una Persona Jurídica de Derecho Privado; y si es aplicable el Código del Trabajo en forma supletoria al mismo personal; y si el inciso 2° del artículo 4° de la Ley N° 19.378 se aplica única y exclusivamente a los funcionarios que trabajan en los DESAM.

La petición de reconsideración se funda en que la conclusión del dictamen implica discriminar, "principalmente en materias remuneracionales y derechos laborales" entre el personal de la Oficina Central de una Corporación que labora en el área de salud y aquel que labora en el área de educación, y marginar a los primeros del derecho de sindicación.

- 3) Reconsideración del Dictamen N° 968/45, de 06.02.96, pronunciamiento que establece la aplicabilidad de la Ley N° 19.378 a los funcionarios de la Oficina Central de la Corporación Municipal que en él se indica.

Municipal que en él se indica.

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

- 1) Respecto de la primera consulta cabe señalar que el inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.378, de 1995, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

Esta disposición aparece reproducida en iguales términos en el artículo 4º del Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal publicado en el Diario Oficial de 29.11.95.

Según el tenor de la norma transcrita, se desprende que el personal afecto a la Ley N° 19.378 y su Reglamento está impedido de negociar colectivamente, y se le reconoce la naturaleza jurídica de funcionarios públicos para los efectos de organizarse en el marco de las disposiciones de la Ley N° 19.296, de 1994, que establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Sin embargo, la naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce a dicho personal, no tiene el alcance propio que se atribuye a quienes laboran para un organismo público, por cuanto y como lo ha expresado la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95, las Corporaciones constituidas por las municipalidades *"para administrar establecimiento de salud en los términos que prevé el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, como las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración de acuerdo con el mismo precepto, son entidades de derecho privado"*, por lo que *"no puede atribuirse a dicho personal el carácter de funcionario público"* propiamente tal, puesto que esta condición sólo es atribuible al trabajador que *"preste sus servicios para un organismo público"*.

Ello, porque de acuerdo con la historia fidedigna del establecimiento de la ley, el reconocimiento de la naturaleza jurídica de funcionarios públicos en cuestión, sólo se concibe en el propósito legislativo de destacar la evidente importancia, urgencia e interés general que representa la atención primaria de salud municipal.

El mismo organismo contralor agrega finalmente en el citado pronunciamiento, que esa conclusión no puede verse alterada por el hecho de que el personal de que se trata disponga de una carrera funcionaria, pueda organizarse según las normas del sector público y se aplique supletoriamente el Estatuto de los Funcionarios Municipales, por cuanto *"todas y cada una de esas circunstancias no tienen la virtud de cambiar la calidad jurídica de derecho privado"* que caracteriza a las Corporaciones constituidas por las Municipalidades y las instituciones que administran y operan establecimientos de salud en los términos que prevé el artículo 12 del citado D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

De consiguiente, la naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las corporaciones municipales de Derecho Privado que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance ni las consecuencias jurídicas

propias de los servidores de organismos públicos.

- 2) En relación con la segunda consulta, el artículo 4º inciso primero de la citada Ley N° 19.378, dispone:

*"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.*

En iguales términos se reproduce esa norma en el inciso primero del artículo 4º, del Reglamento de la aludida ley.

De ello se colige que no obstante el carácter de derecho privado que tienen las Corporaciones y entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal, se aplica supletoriamente a su personal las normas del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Lo anterior se explica según la historia de la ley, por el evidente propósito del legislador de uniformar la regulación jurídica de los servidores del sector municipal, atendida la importancia, urgencia e interés general que representa esa actividad en la vida nacional, como también por la idea de vincular el desempeño en la salud municipal con el carácter funcionario que se les reconoce a sus dependientes, la carrera funcionaria que se establece y el derecho a organizarse según las normas del sector público, todo lo cual no altera ni compromete el carácter de derecho privado que tienen las corporaciones y demás entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal.

Consecuente con ello, en la especie no se produce la dificultad formulada en la consulta, por cuanto la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente a todo el personal regido por la Ley N° 19.378, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la entidad empleadora, no siendo viable restringir la regla del inciso 2º del artículo 4º de esta última ley a los trabajadores de los Departamentos de Salud Municipal y de los establecimientos de salud que de ellos dependen.

Por último, de acuerdo con la misma normativa analizada precedentemente se desprende que el Código del Trabajo no está considerado entre los cuerpos legales que rigen supletoriamente al personal de que se trata y que dicho Código sólo es aplicable a la situación prevista por el artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.378.

De consiguiente, el Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente al personal regido por la Ley N° 19.378, no obstante el carácter de derecho privado que tienen las corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud municipal, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a la situación contemplada por el artículo 6º transitorio de la ley citada.

- 3) Finalmente, en lo que dice relación con la reconsideración del Dictamen N° 968/45, de 06.02.96, cabe señalar que el artículo 3º, de la tantas veces citada ley N° 19.378, que aparece reproducido en iguales términos en el artículo 3º de su Reglamento, dispone:

*"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2º, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones*

*directamente relacionadas con la atención primaria de salud".*

De la norma transcrita se desprende que, en la especie, la Ley N° 19.378 y su Reglamento se aplica también al personal que labora en aquellas entidades administradoras de salud municipal, es decir, personas jurídicas que tienen a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean estas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, de acuerdo con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, siempre que dicho personal ejecute personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Por lo expuesto, y teniendo presente la normativa de la Ley N° 19.070 está claro que ha sido la ley y no el dictamen impugnado el que ha establecido regímenes jurídicos distintos para los dependientes del área de salud y de educación de las Oficinas Centrales de una Corporación, y este tratamiento regulatorio distinto en ningún caso compromete el ejercicio de los derechos, deberes y obligaciones de los dependientes de la Corporación consultante, los que se regirán en su caso, por el respectivo estatuto jurídico que les es propio.

De consiguiente, no procede reconsiderar el Dictamen N° 968/45, de 08.02.96, de la Dirección del Trabajo, por cuanto la doctrina contenida en el N° 3 de dicho pronunciamiento se ajusta a derecho, según lo expuesto en esta parte del presente informe.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) La naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones Municipales de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance ni las consecuencias jurídicas propios de los servidores de organismos públicos.
- 2) El Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente al personal regido por la Ley N° 19.378, no obstante el carácter de Derecho Privado que tienen las Corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud municipal, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a dicho personal en la situación que prevé el artículo 6° transitorio de la citada ley.
- 3) Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 968/45, de 08.02.96, de la Dirección del Trabajo, por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe.

**ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIONES. LEY Nº 15.076. APLICABILIDAD.**

**6.599/299, 28.11.96.**

**La Ley Nº 15.076 no tiene aplicación supletoria en el caso de los profesionales funcionarios que laboran en una Corporación de Derecho Privado que administra y opera la atención primaria de salud municipal.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículo 4º. Ley Nº 15.076, artículo 1º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 6.319, de 25.12.83.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si procede otorgar el feriado adicional de 5 días y los 12 días administrativos que contempla la Ley Nº 15.076, a los profesionales dependientes de una Corporación Municipal, atendido el carácter supletorio que a esta última ley asigna el inciso final del artículo 4º de la Ley Nº 19.378.

Sobre el particular, informo a Uds. lo siguiente:

El artículo 4º de la Ley Nº 19.378, de 1995, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de la Ley Nº 19.378, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.*

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.*

*"No obstante en materia de concursos, jornada de trabajo, feriados y permisos, a los profesionales funcionarios a que se refiere la Ley Nº 15.076, les serán aplicables, supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de esta ley".*

Con todo, para determinar el exacto alcance de la supletoriedad que establece el inciso final de la norma anotada, es necesario tener presente que el artículo 1º de la citada Ley Nº 15.076, de acuerdo a la modificación introducida por la Ley Nº 18.123, de 1982, actualmente dispone:

*"Los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bio-químicos y cirujanos dentistas, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldos, se denominan "profesionales funcionarios" para los efectos de la presente ley; se regirán por sus disposiciones y, en subsidio por el Estatuto Administrativo aplicable al Servicio, Institución o Empresa a que pertenezcan, o por el Código del Trabajo, según sea el caso. La presente ley no se aplicará al ejercicio de la profesión liberal de los profesionales funcionarios.*

*"Las disposiciones de esta ley se aplicarán a los Servicios de Salud, a los Servicios de Administración Pública, a las empresas fiscales y a las instituciones semifiscales o autónomas. Sin embargo, a las municipalidades sólo les serán aplicables las disposiciones sobre remuneraciones y demás beneficios*

*económicos, sobre horario de trabajo e incompatibilidades, a menos que contraten profesionales funcionarios de acuerdo con la legislación laboral común, los que no se regirán por las normas de esta ley.*

*"Las relaciones de trabajo entre los profesionales a que se refiere el inciso primero y los empleadores del sector privado, se regirán exclusivamente por la legislación laboral común".*

Del tenor de las disposiciones transcritas, es posible colegir en primer lugar, que al personal que labora en la atención primaria de salud municipal se le aplica supletoriamente el Estatuto de los Funcionarios Municipales, sin distinción alguna, y, en segundo lugar, que de un modo más restringido a las materias que se indican tiene aplicación supletoria la Ley N° 15.076, respecto de los profesionales a que se refiere esta última ley.

Pero también se desprende de esa normativa transcrita que la citada Ley N° 15.076, no es aplicable a los médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos, y cirujanos dentistas que prestan servicios a empleadores del sector privado, por lo que ese cuerpo legal rige únicamente a tales profesionales funcionarios cuando se desempeñan en los Servicios de la Administración Pública, empresas fiscales, instituciones semifiscales o autónomas.

De ello se sigue que si los profesionales aludidos laboran en corporaciones de derecho privado que administran y operan la atención primaria de salud, en estricto derecho no puede tener aplicación supletoria un cuerpo legal que los excluye de su aplicación cuando concurre precisamente aquella circunstancia, máxime si en tal evento se ha dispuesto que *rige exclusivamente* el estatuto jurídico que les es propio, en este caso, la Ley N° 19.378, texto legal éste, que además, regula circunstanciadamente las materias señaladas, lo que desplaza aún más la supletoriedad en comento.

Esta última afirmación tiene su fundamento en la historia fidedigna del establecimiento de la ley en estudio, ya que durante la discusión en segundo trámite constitucional, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud hicieron especial mención a que la supletoriedad sólo cobrará importancia en la medida que una materia no esté regulada en esta iniciativa.

De consiguiente, en la especie no puede otorgarse a los profesionales dependientes de una Corporación Municipal, el feriado y los permisos en la forma prevista por la Ley N° 15.076, sino que de acuerdo con las normas de la Ley N° 19.378 y su Reglamento.

En consecuencia, según lo expuesto y citas legales, informo a Uds. que la Ley N° 15.076 no tiene aplicación supletoria en el caso de los profesionales funcionarios que laboran para una Corporación de Derecho Privado que administra y opera la atención primaria de salud municipal.

# **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**

## **Selección de Dictámenes**

**J/424, marzo 96.**

**Certificación de años de cotizaciones previsionales.**

Se ha solicitado informar al tenor de diversas consultas de tipo profesional y laboral.

En lo que compete a este Organismo, a saber, las materias de orden previsional relacionadas con el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones informo lo siguiente:

En primer término, y en aquello que se refiere al Organismo a quien corresponde certificar los años de cotizaciones previsionales que registra un trabajador, es necesario distinguir entre aquellas enteradas en el antiguo sistema previsional, y las enteradas en una Administradora de Fondos de Pensiones, para señalar que en relación a las primeras, la certificación debe efectuarla el Instituto de Normalización Previsional, en su calidad de continuador legal de las ex Cajas de Previsión de Empleados Particulares y de Empleados Públicos y Periodistas, donde señala haber cotizado el recurrente, en tanto que respecto de las cotizaciones efectuadas en Administradoras de Fondos de Pensiones, la certificación debe efectuarla la última Administradora a la cual el afiliado haya traspasado sus fondos, certificación que incluirá el total de las cotizaciones enteradas en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Por último, cabe agregar que en relación a la forma de acreditar períodos de cotizaciones para los efectos de acceder al beneficio de vacaciones progresivas, las mismas certificaciones aludidas en el párrafo anterior resultan idóneas para los efectos señalados, y que aun cuando carece de relevancia en estos casos, cual sea el empleador para el que se hayan prestado los servicios, los certificados de cotizaciones contienen esta información, tanto en el caso de los otorgados por Administradoras de Fondos de Pensiones, como aquellos que entrega el Instituto de Normalización Previsional, excluidos en este último caso aquellos que se refieren a cotizaciones enteradas en el ex Servicio de Seguridad Social.

**J/458, marzo 96.**

**Restitución de fondos previsionales desde la Cuenta de Capitalización Individual a la de Ahorro Voluntario.**

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia de la solicitud planteada por un afiliado de cierta A.F.P., en cuanto a la restitución de sus fondos que fueron traspasados de la Cuenta de Ahorro Voluntario a la Cuenta de Capitalización Individual con el objeto de constituir el capital requerido para financiar su pensión de vejez anticipada, toda vez que el afiliado no cumplió las exigencias para ello.

Al respecto, puede manifestarse lo siguiente:

1. De acuerdo a lo informado por la A.F.P., el día 02 de enero de 1996, el afiliado suscribió solicitudes de Pensión de Vejez Anticipada y de Transferencia de Fondos de su Cuenta de Ahorro Voluntario a la de Capitalización Individual. Con fecha 05 de enero de 1996, la citada Administradora transfirió cierta cantidad de cuotas.

Posteriormente la A.F.P. emitió el Certificado de Saldo y Estimación de Retiro Programado, el que consignó que el involucrado no cumplía con los requisitos para pensionarse anticipadamente en la alternativa de Retiros Programados, toda vez que la pensión estimada resultó inferior al requisito de mínimo establecido. En tal situación, con fecha 30 de enero pasado, el afiliado individualizado solicitó reservar el referido movimiento de su Cuenta de Ahorro Voluntario.

2. De acuerdo a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 22 del D.L. N° 3.500, de 1980, los afiliados que opten por pensionarse anticipadamente, conforme a lo dispuesto en el artículo 68, podrán traspasar parte o el total del saldo de su Cuenta de Ahorro Voluntario, a su cuenta de capitalización individual, con el objeto de constituir el capital requerido para financiar su pensión. Es decir, el legislador permitió el referido traspaso de fondos, pero determinó expresamente su objeto y, en consecuencia, si se concluye fehacientemente que aquél no se cumple, corresponderá que dichos fondos sean restituidos a la respectiva Cuenta Individual del afiliado.
3. Por lo tanto, debe instruirse a la A.F.P. para que proceda a restituir a la Cuenta de Ahorro Voluntario del involucrado las cuotas traspasadas, toda vez que aquél no cumplió con los requisitos para pensionarse anticipadamente.

**J/582, abril 96.**

**Situación de técnico extranjero que retiró sus fondos previsionales conforme al artículo 7º de la Ley Nº 18.156, pero empleador ininterrumpidamente continuó descontando y enterando las cotizaciones previsionales obligatorias en la A.F.P.**

Se consulta a esta Superintendencia, en la relación con una nueva Solicitud de Devolución de Fondos Previsionales conforme a la Ley Nº 18.156 presentada por una persona, respecto de la cual ya se efectuó la devolución de sus fondos previsionales de acuerdo con la citada ley, pero su empleador le continuó efectuando las cotizaciones previsionales obligatorias en esa Administradora.

Por lo tanto, en estas circunstancias se solicitó a este Organismo Fiscalizador que informara si procederían las devoluciones parcializadas en el tiempo y relación con el procedimiento a seguir, en lo que respecta a los requisitos exigibles en las siguientes nuevas solicitudes, como en cuanto al monto a devolver, en cuotas o nominal.

Como medida para mejor resolver, esta Superintendencia solicitó a la Administradora que acompañara en fotocopias todos los documentos en los cuales se fundó la primera devolución de los fondos previsionales cursada y que informara los períodos de cotizaciones registradas con posterioridad, pues se infería de la consulta que habían sido enteradas por el mismo empleador con el cual el recurrente modificó el contrato de trabajo, en el sentido de optar por mantener su afiliación a un régimen de seguridad social fuera de Chile.

Por su parte, la Administradora, agregó que el afiliado no abandonó el país, por lo que en su opinión, procedería que se acogiera a la facultad que le confiere la Ley Nº 18.156 para no efectuar cotizaciones en el sistema previsional chileno, y si el trabajador optase por no acogerse a dicha facultad y continúa cotizando, correspondería efectuar una nueva devolución, salvo que este Organismo Fiscalizador estimara que no se da en la especie un requisito que está implícito en la norma, cual es, dejar el país.

Sobre el particular, esta Superintendencia en primer término, cumple con expresar que de la revisión de los documentos que en fotocopias simples ha acompañado la Administradora, muy especialmente del contrato de trabajo indefinido celebrado por el recurrente en enero de 1995 con cierta empresa, como del certificado de cotizaciones de la cuenta de capitalización individual, se acredita que el retiro de los fondos previsionales comprendió hasta las cotizaciones obligatorias del mes de marzo de 1995, y que el involucrado con posterioridad al citado mes, siguió prestando servicios para el mismo empleador y bajo el mismo contrato de trabajo, en el cual consta expresamente que el trabajador expresó su voluntad de mantener su afiliación al régimen previsional fuera de Chile.

En estas circunstancias, para los efectos del contrato de trabajo, tanto el trabajador como su empleador, a contar de las remuneraciones del mes de abril de 1995 quedaron acogidos al artículo 1º de la Ley Nº 18.156, y de esta forma, ambas partes exentas de efectuar cotizaciones previsionales en Chile. Todo ello, sin perjuicio de la obligación del empleador de efectuar las cotizaciones correspondientes a la Ley Nº 16.744, pues como es de conocimiento, la exención no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo tanto, sobre la base de los antecedentes de hecho y consideraciones formuladas, y teniendo presente la responsabilidad en que podría incurrir la empresa, conforme a los artículos 3º y 4º de la

Ley N° 18.156, o por el hecho de no haber realizado los pagos de cotizaciones en el Instituto de Seguridad Social fuera de Chile, en el evento de que así hubiese correspondido, esta Superintendencia cumple con informar a usted, que para los efectos de que esa Administradora pueda autorizar la devolución de los fondos previsionales al afiliado, originados en las cotizaciones obligatorias enteradas por su empleador desde el mes de abril de 1995 en adelante, es necesario que mediante certificado otorgado por el Instituto de Seguridad Social extranjero, en el que se encuentra incorporado el involucrado, se certifique que éste se encuentra actual y efectivamente cubierto en ese sistema, a lo menos en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

De esta manera, sobre la base de dicho certificado, la Administradora podrá cursar la nueva devolución de fondos previsionales al recurrente y el valor debe expresarse en cuotas del Fondos de Pensiones.

Al respecto, cabe recordar que para que un técnico o profesional extranjero y la empresa que lo contrate se puedan acoger a la exención de cotizaciones previsionales en Chile, deben cumplirse con los requisitos de carácter copulativos establecidos en las letras a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 18.156, de consiguiente es necesario:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Este requisito significa que el trabajador debe encontrarse íntegramente cubierto por la entidad previsional extranjera en el evento de producirse cualquiera de esos siniestros, esté o no cotizando en el sistema en que fuera de Chile se encuentra adscrito.

En lo que respecta a la situación particular del recurrente, cabe presentar a la Administradora, que los Certificados tenidos a la vista, resultan ser contradictorios en lo que dice relación con la cobertura en caso de enfermedad, pues en uno se señala expresamente que el involucrado no tendría derecho a prestaciones de salud, y en cambio, en el otro, que por lo demás, tampoco consta que se actúe en representación del Instituto Previsional, se señala que la misma persona tiene derecho a prestaciones en caso de enfermedad y, en consecuencia, hace posible inferir que tendría derecho a prestaciones de salud.

- b) Por su parte, conforme con la letra b) de la disposición legal que se analiza, en el contrato de trabajo respectivo, debe contenerse una cláusula que en forma inequívoca, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La aludida estipulación contenida en el contrato de trabajo, es la única forma en que el empleador puede acreditar que se encuentra liberado de la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, de deducir de las remuneraciones de un trabajador técnico extranjero, las cotizaciones de seguridad social.

Finalmente, sobre la base de todas las consideraciones precedentemente expuestas, esta Superintendencia en relación con la materia objeto de consulta, debe hacer presente que el retiro de fondos previsionales que un técnico o profesional extranjero registra depositados en una Administradora de Fondos de Pensiones, no supone como lo estima la Administradora, que dicho trabajador extranjero deba necesariamente abandonar el país, pues al exigir el artículo 7° de la Ley N° 18.156 que se cumplan con los mismos requisitos para que tanto el técnico extranjero como su empleador, respecto de dicho contrato, queden exentos de dar cumplimiento a las

leyes de previsión que rijan para los trabajadores chilenos, éste puede seguir prestando servicios para el mismo empleador, y el hecho de que el trabajador haya optado por mantener el régimen previsional al cual se encuentra adscrito en el extranjero, conlleva que ambas partes quedan exentas de efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en algún organismo de previsión chileno, con la sola excepción de la obligación del empleador de efectuar la cotización de la Ley N° 16.744.

En este caso, el contrato queda íntegramente regido por el artículo 1° de la Ley N° 18.156, y corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de los requisitos que determinan la procedencia de la exención del pago de cotizaciones y la aplicación de las sanciones por infracción a las disposiciones de esta ley.

**J/639, abril 96.**

- 1) Superintendencia de A.F.P. no tiene competencia para condonar las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo, por falta de declaración de las cotizaciones dentro del plazo legal.**
- 2) Aplicación de la Circular N° 62 de esta Superintendencia, respecto de los empleadores del Sector Público.**

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la posibilidad de condonar el pago de una multa aplicada por cierta Inspección del Trabajo ante una denuncia efectuada por una determinada A.F.P. por haber realizado el infractor los pagos de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses de febrero y marzo de 1995 con fecha 10 de mayo de 1995, sin haberlas declarado previamente.

Por otra parte, se solicita un pronunciamiento respecto de si se pueden declarar las cotizaciones junto con el pago de las mismas, en las condiciones que se señalan en el punto cuarto de la Circular N° 62 de esta Superintendencia, considerando que dicha contratación y pago quedan sujetas a la aprobación de la Contraloría General de la República, mediante el trámite de Toma de Razón, lo que impide proceder a efectuar la declaración de las cotizaciones anticipadamente.

En relación con la materia objeto de la consulta y como medida para mejor resolver, esta Superintendencia, requirió que se individualizara a la A.F.P. involucrada, y que se acompañara una fotocopia de la Resolución de Nombramiento que originó la multa, con constancia de su Toma de Razón por la Contraloría General de la República.

Ahora bien, de acuerdo con los antecedentes proporcionados, se pudo constatar que la multa tuvo su origen en las cotizaciones enteradas por las remuneraciones devengadas en los meses de febrero y marzo de 1995, por contrataciones transitorias autorizadas con constancia de Toma de Razón por la Contraloría General Regional, respecto de determinadas personas incorporadas a la misma A.F.P.

Por su parte, la A.F.P. conforme al requerimiento formulado por esta Superintendencia, expresó que en el listado enviado a la Inspección Provincial del Trabajo, incluyó la recurrente, por haber realizado pagos de cotizaciones previsionales de los meses de febrero y marzo de 1995, sin existir una declaración previa de la misma.

Precisado los antecedentes de hecho que originaron la aplicación de una multa por la Inspección Provincial del Trabajo, en lo que respecta propiamente con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con manifestar lo siguiente:

En primer término, en cuanto al pronunciamiento solicitado, sobre la posibilidad de condonar el pago de la multa aplicada por determinada Inspección Provincial del Trabajo, conviene tener presente que el inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, en lo relativo a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales en este Sistema Previsional, dispone que corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo, estando investidos sus Inspectores de la facultad de aplicar las multas, si el empleador o la entidad pagadora de subsidios no efectúa oportunamente la declaración de las cotizaciones, o si ésta es incompleta o errónea.

Como puede apreciarse, en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, para el cumplimiento de las obligaciones de declaraciones y pago de las cotizaciones previsionales por los empleadores, se ha previsto expresamente un sistema especial de fiscalización que recae en un organismo preciso y determinado que es la Dirección del Trabajo, ya sea que se trate de empleadores del sector público o privado. Todo ello, sin perjuicio que de acuerdo con el inciso duodécimo del mismo precepto legal, son las Administradoras de Fondos de Pensiones las obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, siendo de competencia de esta Superintendencia la fiscalización de cumplimiento de esta función por las Administradoras.

Sin perjuicio de las consideraciones precedentemente expuestas, esta Superintendencia debe señalar que el aludido inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, establece que las multas son reclamables de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 14.972, que en atención a que dicha ley fue derogada por el artículo 2° de la Ley N° 18.620, actualmente dicha referencia debe entenderse referida al procedimiento judicial establecido en el inciso tercero del artículo 474 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, de acuerdo con la referida disposición legal, dichas multas deben ser reclamadas ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro del plazo de quince días contado desde la notificación por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte del valor de la multa.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta formulada relativa a si el caso expuesto, recibe aplicación el punto cuarto de la Circular N° 62 de esta Superintendencia, debe expresarse lo siguiente:

El punto cuarto de la Circular N° 62, ya citada, se refiere a los pagos con efectos retroactivos, para empleadores de la Administración Pública, señalándose al respecto, que las cotizaciones a pagar en cada oportunidad a funcionarios de la Administración Pública, deberán corresponder a remuneraciones devengadas, siendo tales aquellas sobre las cuales se tiene un título o derecho, el que emana de un decreto o resolución de la autoridad competente que lo reconoce y que sólo pueden ser percibidas por el empleador, una vez que dicho decreto o resolución complete su tramitación ante la Contraloría General de la República.

De esta manera, las cotizaciones que corresponda enterar por remuneraciones pagadas con efecto retroactivo, deberán efectuarse cuando complete su tramitación el respectivo decreto o resolución.

En consecuencia, de la normativa preinserta puede concluirse que dicha instrucción será aplicable a un Servicio, si para realizar el pago de las remuneraciones devengadas a los funcionarios contrata-

dos, debe encontrarse debidamente tomada razón por la Contraloría General de la República, la Resolución de Nombramiento que ordena la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación. En caso contrario, si el Servicio tiene facultades para pagar las remuneraciones del funcionario contratado, sin esperar la total tramitación de la Resolución de Nombramiento, deberá regirse íntegramente por el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, y de esta forma, deberá declarar y pagar las cotizaciones previsionales en la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentre afiliado el respectivo funcionario, dentro del plazo legal establecido para tales efectos, esto es, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

# SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

## Selección de Dictámenes

**1.465, 15.04.96.**

**Cobro de prestaciones a través de mandatario y bonificación de día cuna.**

Ha solicitado usted un pronunciamiento de esta Superintendencia en torno a si a la ISAPRE le asiste la obligación de bonificar atenciones otorgadas a sus beneficiarios y que son cobradas por mandatarios comisionados al efecto y, también, respecto de si la limitación proporcional de la bonificación de la prestación de parto, respecto de beneficiarias que se incorporan a la ISAPRE en estado de embarazo, se extiende a la cobertura del valor de "día cuna".

Respecto de la primera de sus consultas, informo a usted que los beneficiarios de la ISAPRE, naturalmente están facultados para comisionar a un tercero con el objeto que obtenga el reembolso de las prestaciones que conforme al contrato celebrado con la Institución de Salud, tienen derecho, por lo cual, ISAPRE no podría excepcionarse de su obligación contractual, invocando la circunstancia que el beneficio en comento es requerido por un mandatario y no directamente por el cotizante o beneficiario de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior, así como la ISAPRE debe en la especie, cumplir con las obligaciones que prevé el contrato; también puede ejercer los derechos que éste le confiera para elucidar aquellas situaciones que lo ameriten.

Finalmente, en lo que dice relación con la segunda consulta, esta Superintendencia estima que la restricción prevista en la letra f) del artículo 33 de la Ley N° 18.933, sólo se aplica a la prestación de parto y, por ende, no se extiende a la bonificación de "día cuna", tal como se instruyó de modo general en el punto 5.2.2, de la Circular N° 25, de 03 de agosto de 1995, sobre contratos de salud.

**1.587, 22.04.96.**

**Contratos de Salud deben reflejar exactamente los derechos y obligaciones que se desprenden para las partes.**

- 1.- Por la presentación del Antecedente, usted ha planteado su disconformidad con el criterio que esta Superintendencia, en su calidad de árbitro arbitrador, ha ido estableciendo en la jurisprudencia arbitral, en cuanto a la interpretación de las exclusiones de cobertura que se desprenden de sus contratos de salud y, particularmente, en relación con la definición de los antecedentes de salud que las personas contratan con esa Institución, están obligadas a manifestar al momento de celebrar la convención y suscribir la declaración jurada de salud respectiva.

Es así, que ha expresado su preocupación por el hecho que se estaría respaldando posiciones de los afiliados, las que, a su juicio, desvirtúan el claro espíritu de la ley y solicita en consecuencia, la reconsideración de la posición hasta ahora sustentada en las causas arbitrales.

Al efecto, ha invocado el principio de la buena fe y la transparencia en la celebración del contrato, señalando que resulta indispensable que el afiliado declare todas sus patologías para que la Contraloría Médica de la Institución determine el grado de riesgo que se está asumiendo al contratar.

Luego, hace referencia a 3 juicios arbitrales cuyas sentencias le han sido adversas, en circunstancias que, en dos de esos casos, las patologías que han dado origen a las prestaciones cuya cobertura se reclama, están estrechamente vinculadas con un "evento antiguo". Expresa que existe una relación de causalidad que no ha sido desvirtuada, entre una intervención quirúrgica anterior y una recidiva del mismo cuadro que derivó en una segunda operación, y, en el tercer caso, la beneficiaria fue intervenida de un cáncer cérvico uterino y aún está afecta a controles por esa causa.

Señala que en estos casos se trató de antecedentes relevantes, de ocurrencia previa a la afiliación, que tuvieron y tienen trascendencia, por lo que ameritaban plenamente haber sido dados a conocer al momento de suscribir el contrato.

En tercer lugar, esa Institución manifiesta que no resulta equitativo para los afiliados que en forma veraz y completa efectúan una declaración de salud, que este "Organismo Fiscalizador" avale a otras personas que han omitido antecedentes médicos relevantes "por el solo hecho que las enfermedades no declaradas no estén activadas en el momento de la afiliación".

A continuación, hace presente que el contrato de salud "es un instrumento armónico en la composición de sus cláusulas" y que, es precisamente a través de la lectura de ellas, que va quedando claramente establecida la obligatoriedad que rige para las partes respecto a las enfermedades preexistentes.

Precisando lo anterior, señala que se indica en el contrato que quedarán excluidas de bonificación las prestaciones y beneficios que se originen en las situaciones que se detallan en

su artículo 5º. Añade que, al señalar dicha disposición en su N° 5.2.1, que se excluye toda cobertura originada por "*cualquier enfermedad ...*" no condiciona que las patologías estén en etapa activa al momento de la incorporación a la ISAPRE, sólo establece la circunstancia que hayan sido conocidas por el afiliado con anterioridad a la suscripción y que no hayan sido declaradas.

En este orden de ideas, hace referencia al N° 5.2.7 del mismo artículo, que establece un nivel básico de cobertura para las preexistencias declaradas, lo que, a su juicio, sería un incentivo y una garantía para que los afiliados declaren sus antecedentes de salud.

Por otra parte, hace mención al artículo 8º N° 8.6, que establece que el cotizante no podrá falsear u omitir información en la declaración jurada de salud.

Finalmente, expresa que la misma disposición, en su N° 8.5, obliga al cotizante a declarar todas las enfermedades o patologías congénitas o adquiridas, aunque estén asintomáticas, de las que tenga conocimiento, tanto suyas, como de sus beneficiarios.

En su opinión, todo lo anterior, llevaría a una misma consecuencia, cual es, que el afiliado declare toda enfermedad o patología en el artículo 17 del contrato (declaración de salud), sin establecer límites o excepciones para las enfermedades anteriores, agregando que: "*muy por el contrario, exigiendo el detalle de ellas*".

De lo anterior, concluye que una persona que ha firmado el contrato no puede aducir desconocimiento de la exigencia de entregar la totalidad de la información requerida en materia de salud, por ello, solicita se reconsidere el criterio.

- 2.- Sobre el particular cabe manifestar, en primer lugar, que no es la Superintendencia de ISAPRE como "*Organismo Fiscalizador*", quien ha sostenido el criterio impugnado por esa Institución de Salud, sino que es esta Superintendencia, la que, actuando en su calidad de árbitro arbitrador al resolver las controversias sometidas a su conocimiento, ha fallado según su prudencia y equidad las causas, luego de ponderar todos los aspectos conocidos en el proceso, sentando, en definitiva, el criterio en cuestión.

En este contexto, para los efectos de determinar cuáles son los antecedentes mórbidos que han debido declarar los reclamantes, se ha estado particularmente a lo consultado en la respectiva declaración de salud.

A tal efecto y con el solo objeto de ilustrar a la reclamante acerca del análisis que conduce a la interpretación contractual impugnada, es menester hacer las siguientes consideraciones:

Debe tenerse presente que el recuadro en que está inserto el *artículo 17: "Declaración Jurada"*, en su N° 17.2, señala: De acuerdo a nuestros conocimientos estamos (el cotizante y sus beneficiarios) en buen estado de salud y aquellas enfermedades congénitas crónicas, preexistentes o anteriores, conocidas y diagnosticadas por profesionales competentes, "*que afecten*" a los beneficiarios de este contrato, serán mencionadas en esta declaración. Luego, agrega: No tenemos conocimiento de padecer actualmente enfermedades "*que requieran*" intervenciones quirúrgicas, ni tratamientos psiquiátricos. Finalmente, expresa: Durante los últimos cuatro meses no hemos estado acogidos al beneficio de Subsidio por Incapacidad Laboral (Licencia Médica) y: Nunca hemos solicitado declaración de invalidez ni hemos estado acogidos a reposo preventivo.

Más adelante, el N° 17.5 de la cláusula en análisis señala: Declaro a continuación aquellas enfermedades congénitas crónicas, preexistentes o anteriores que conozco, que han sido diagnosticadas a alguno de los beneficiarios del contrato.

Pues bien, después de efectuar un exhaustivo análisis de los términos de la declaración, se desprende que ésta comienza consultando por las patologías que actualmente padecen el cotizante y sus beneficiarios y, es en este sentido que se ven inducidos a declarar los contratantes.

En efecto, el tenor que desde un principio parece primar en el texto del artículo 17, es el de situaciones de salud presentes, de tal manera que, al consultar en su punto 17.5 por las enfermedades congénitas, crónicas, preexistentes o anteriores que conozca el afiliado, no se desvirtúa ese alcance, pudiendo el afiliado entender, perfectamente, que se pregunta por aquellas preexistencias que actualmente le estén afectando a él o a sus beneficiarios.

Por otra parte, cabe hacer presente que la redacción de la declaración encierra una serie de errores. Es así que, aparte de incluir el término "*enfermedad preexistente*", cuya exclusión si procede, agrega otros conceptos como enfermedades congénitas, crónicas o anteriores, las que, si no tuvieran además la calidad de preexistentes (diagnosticadas médicamente y conocidas con anterioridad a la suscripción del contrato o a la incorporación del beneficiario, en su caso), no podrían ser excluidas de cobertura.

Siguiendo con el análisis que nos ocupa, a continuación del primer recuadro, se establece otro, en el que deben consignarse los antecedentes del cotizante y después, se inquiriere por antecedentes tales como: enfermedades, fecha de diagnóstico, inicio del tratamiento, médico tratante, intervención quirúrgica, naturaleza de la misma, fecha de la intervención, médico y finalmente, "*sintomatología actual*". En este sentido cabe precisar que, si bien se consulta en una parte por el alta de enfermedades, lo que podría sugerir la declaración de una enfermedad anterior, que ya no esté presente, luego se pregunta por su sintomatología actual, lo que vuelve a inducir al contratante a pensar en aquellas patologías que aún lo afectan. Es decir, las preguntas de la aludida declaración son confusas y bien puede entenderse que se refieren a patologías o intervenciones quirúrgicas por las que se ha obtenido el alta, pero que dejan alguna secuela, o requieren controles médicos posteriores.

Por otro lado, no obstante que es efectivo que las cláusulas del contrato deben ser interpretadas armónicamente, como lo ha hecho presente esa Institución, no debe perderse de vista un principio que la misma ha mencionado, cual es, el de la buena fe y la transparencia en la celebración de los contratos.

Sabido es, que la lectura de los contratos de salud por parte de los contratantes, en los escasísimos casos en que ésta se realiza, suele no ser lo suficientemente profunda. Sin embargo, a la declaración de salud se le ha solido atribuir una importancia particular, por tratarse de una declaración jurada, y de ahí surge, en la generalidad de los casos, la responsabilidad del suscriptor de la misma, porque se presume que antes de firmarla se ha impuesto de su contenido.

Ahora bien, es precisamente en virtud del principio de la transparencia que debe imperar en los contratos de salud, que sus cláusulas deben ser lo más claras posible y, es por ello, que cuando son oscuras o contradictorias, deben interpretarse en contra del redactor, en este caso, la ISAPRE.

En este sentido y, a mayor abundamiento, cabe hacer presente que no resulta admisible, que a través de diversas cláusulas se excluyan de cobertura prestaciones derivadas o relacionadas con situaciones por las que no se ha consultado expresamente en la declaración de salud, como ocurre por ejemplo, con el artículo 5º N° 5.2.7, del contrato que excluye de cobertura las malformaciones producidas con anterioridad a la vigencia del contrato, sin embargo, la declaración de salud no consulta por malformaciones ni tampoco por patologías –dentro de las que se encuentran comprendidas– entonces, el contratante no tiene donde declararlas, ya que éstas no constituyen propiamente enfermedades –por las que sí se consulta– las que suponen un proceso evolutivo.

Resulta de esta manera, que el referido documento inquiriere sólo por enfermedades y no por patologías y, además sus términos aluden a situaciones presentes. Por otra parte, al consultar por las intervenciones "*que se requieran*", claramente las sitúa en un tiempo futuro.

Finalmente cabe señalar, que las cláusulas de exclusión deben ser armónicas con la declaración de salud y ello es, obviamente, de responsabilidad de quien redacta el contrato. Es así, que no parece lógico exigirle al contratante que derechamente no interviene en la configuración de un contrato cuando éste es de adhesión –como lo es el de la especie– que lea detenidamente todas y cada una de sus cláusulas para ir las concordando, de tal modo que, cuando se enfrente a la declaración de salud, entregue antecedentes por los cuales no se le consulta, como por ejemplo, intervenciones quirúrgicas anteriores o, entienda excluidas de cobertura, enfermedades preexistentes que ya no le afectan a él o a sus beneficiarios, en circunstancias que el tenor de la declaración, en su contexto general, se refiere a aquellas que padecen al momento de la celebración del contrato.

- 3.- Todo lo expuesto precedentemente deja de manifiesto las serias deficiencias de que adolece la declaración de salud utilizada por esa ISAPRE en sus contratos, las que no pueden ser subsanadas a través de una interpretación armónica de las cláusulas del mismo, como dicha Institución sugiere.
- 4.- ISAPRE deberá en consecuencia, procurar corregir, en adelante, las falencias mencionadas, de manera que el contrato de salud refleje exactamente los derechos y obligaciones que se desprenden para las partes, evitando que se originen disputas que no hacen sino perjudicar al afiliado al dilatar el pago de las prestaciones que corresponden.

**1.610, 23.04.96.**

**No es posible establecer una equivalencia financiera o funcional entre los bonos u órdenes de atención de las diversas ISAPRE y los emitidos por el Fondo Nacional de Salud.**

Esta Superintendencia ha recepcionado la presentación indicada en la referencia, mediante la cual, usted consulta acerca de la equivalencia que existiría entre las Ordenes de Atención que emiten las ISAPRE y los bonos de FONASA.

Al respecto, puedo informar a usted, lo siguiente:

- 1.- Las modalidades de atención del régimen de Prestaciones de Salud del Fondo Nacional de Salud, se encuentran reguladas en el Reglamento N° 369, del 22 de noviembre de 1985. Conforme a él, las prestaciones médicas pueden ser otorgadas en la modalidad de Atención Institucional, o por la modalidad de Libre Elección. La primera de ellas corresponde a los organismos que integran el Sistema Nacional de Servicios de Salud, sean dependientes del Ministerio de Salud o entidades públicas o privadas con las cuales dichos organismos hayan celebrado convenios para estos efectos. La modalidad de Libre Elección es aquella por la cual, los profesionales o entidades del sector público o privado inscritos para el efecto y elegidos libremente por el afiliado, ejecutan las prestaciones que con este objeto se señalan en el arancel, por la retribución que en el mismo se determine. Las prestaciones que se otorguen a través de la modalidad de Libre Elección sólo se pagan mediante la entrega de la respectiva Orden de Atención, cuyas menciones, características y vigencia son determinadas por el FONASA. En suma, estas Ordenes de Atención tienen una distinta valoración dependiendo tanto del nivel o grupo que se le haya asignado al prestador médico como al grupo o nivel de ingresos en que está clasificado el afiliado.
- 2.- Por su parte, las Ordenes de Atención o bonos que se emiten en el sistema ISAPRE, son, tal como su nombre lo indica, títulos representativos de un valor que suponen el pago previo a la Institución de que se trate, de un cierto porcentaje del precio total de la prestación de salud que desee obtenerse, determinando un copago para el afiliado que depende exclusivamente de los porcentajes de cobertura y topes que se hayan pactado en el contrato de salud respectivo.

Ahora bien, en este sistema existen básicamente dos modalidades para el otorgamiento de las prestaciones de salud, que son: el reembolso la emisión de bonos respecto de prestaciones que son otorgadas por los profesionales o entidades que han suscrito convenios previos en la ISAPRE.

- 3.- En consecuencia, y atendida la especificidad de cada uno de los elementos referidos, no es posible establecer una equivalencia financiera o funcional entre los bonos u órdenes de atención de las diversas ISAPRE y los emitidos por el Fondo Nacional de Salud.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**913, 26.03.96.**

**Para los efectos del pago de las gratificaciones legales a los trabajadores a que se refiere el Código del Trabajo, la Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos ha dictaminado que para calcular el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para su pago, deben agregarse a la utilidad las gratificaciones legales de años anteriores pagadas en el Ejercicio y las provisiones de gratificaciones legales efectuadas con cargo al resultado del mismo período a gratificar.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 1, de 1994, Código del Trabajo, texto refundido, artículos 47, 48 y 49.

1. Se ha solicitado a esta Dirección Nacional que se revisen las certificaciones efectuadas por el Departamento de Resoluciones de una Dirección Regional del Servicio de Impuestos Internos, ya que en opinión del contribuyente dicho proceder no se ajusta a las propias instrucciones impartidas por este organismo sobre la determinación de las utilidades a gratificar a los trabajadores, conforme a los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Agrega que este Servicio ha instruido extensamente sobre los antecedentes a considerar sobre la forma de cálculo de la utilidad a gratificar, pero a pesar de ello en las determinaciones realizadas por esa Dirección Regional, por los años comerciales 1990 a 1995, se han basado en el Manual del Servicio, Párrafo 6(12)92.02., aplicando una interpretación equivocada, en la parte de "agregados" a la renta líquida imponible, ya que la norma expresa que deben agregarse las gratificaciones legales de los años anteriores y las provisiones de gratificaciones correspondientes al Ejercicio a gratificar.

No obstante lo anterior, en las determinaciones efectuadas por la Unidad Operativa indicada, se han incluido en los agregados los valores de gratificaciones pagadas correspondientes al mismo Ejercicio, con lo cual la empresa que representa queda en una situación desmedrada e injusta, en cuanto a tener que cumplir con una obligación laboral excedida, y que de acuerdo a toda lógica ya está cumplida.

2. Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio efectivamente ha impartido instrucciones sobre la materia en consulta, a través del Párrafo 6(12)92.02., del Manual de Renta, y reiterado mediante pronunciamiento posterior, estableciendo que deben agregarse a la utilidad, las gratificaciones legales de años anteriores pagadas en el Ejercicio y las provisiones de gratificaciones legales efectuadas con cargo al resultado del mismo período a gratificar, ya que el monto de éstas no puede disminuir la utilidad líquida de dicho Ejercicio ni de ningún otro para los efectos de calcular el monto de las gratificaciones, por la razón de que el referido beneficio es parte integrante de la respectiva utilidad de que participan los trabajadores. Este

criterio, es plenamente válido incluso en el caso que las gratificaciones se deduzcan de las utilidades al momento de su pago efectuado en los Ejercicios siguientes.

3. En consecuencia, el procedimiento aplicado por dicha Dirección Regional para la determinación de la utilidad líquida a gratificar, se encuentra ajustado a las instrucciones impartidas por esta Dirección Nacional sobre la materia en consulta.

**1.622, 07.06.96.**

**Aclaración de lo dictaminado por la Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos en Oficio N° 3.829, del 20.12.95, en cuanto a si también procede invocar el crédito por gastos de capacitación que la Corporación Municipal de Desarrollo Social efectúe en favor de su personal de salud, médicos, enfermeras y auxiliares.**

**Fuentes:** Decreto con Fuerza de Ley N° 1. Estatuto de Capacitación y Empleo, artículo 21.

1. Se ha solicitado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos se aclare y precise lo dictaminado en Ordinario N° 3.829, del 20.12.95, en cuanto a si el beneficio tributario establecido en el artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, es también aplicable respecto de las acciones de capacitación que dicha corporación efectúe en favor de su personal de salud –médicos, enfermeras y auxiliares–, por cuanto ésta no sólo administra la educación en la comuna, sino también tiene a su cargo la atención de salud primaria de los habitantes de ella, pudiendo comprenderse tal actividad dentro de la Primera Categoría, según lo establecido en el N° 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta.
2. Sobre el particular, cabe señalar que efectivamente este Servicio mediante Oficio Ordinario N° 3.829, del 20.12.95, expresó que las Corporaciones Municipales, constituidas de conformidad con las normas previstas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, al realizar actividades de la Primera Categoría, como son las actividades de la educación, clasificadas en el N° 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta, son consideradas contribuyentes de dicha categoría y, por consiguiente, tienen derecho a acceder al beneficio tributario de los gastos incurridos en el financiamiento de programas de capacitación ocupacional en favor de su personal, tanto administrativo como docente, efectuados dentro del territorio nacional, imputando dicho beneficio o crédito al Impuesto de Primera Categoría que deban declarar y pagar al obtener ingresos afectos al citado tributo, o a solicitar su devolución respectiva, en el caso que no sea aplicable el referido gravamen por no generar ingresos afectos, o encontrarse exentas de impuesto.
3. Ahora bien, respecto de su consulta cabe señalar, que la actividad desarrollada por esa Corporación, consistente en la atención de salud primaria, clasifica en el N° 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta.

Por tanto, si la recurrente para la prestación del servicio de salud que indica, incurre en gastos de financiamiento de programas de capacitación ocupacional en favor del personal abocado a tales actividades, cabe expresar que el beneficio tributario establecido en el artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, procedería respecto de dichos gastos, en los mismos términos indicados en el Oficio N° 3.829, de 1995.

**1.873, 1º.07.96.**

**Acerca de la situación tributaria de las sumas pagadas por una empresa nacional a trabajadores extranjeros contratados, para los efectos de compensar los gastos de arrendamiento de una vivienda en Chile.**

**Fuentes:** Actual Ley sobre Impuesto a la Renta, artículos 42 N° 1, y 43 N° 1.

1. Se ha recibido en este Servicio de Impuestos Internos, la presentación efectuada por un contribuyente, mediante la cual señala que una empresa nacional contrató un porcentaje limitado de trabajadores extranjeros (menos del 5% del total de los trabajadores), con el propósito de apoyar y reforzar el desarrollo de la parte del negocio internacional de la empresa.

Para enfrentar la preocupación de los trabajadores extranjeros en relación con el alto costo de la vivienda en Santiago, la empresa prometió ayudarlos a conseguir una vivienda a un costo comparable al de una vivienda de su país de origen.

El cumplimiento de esta promesa, en la práctica adquiere una de las siguientes formas: a) La empresa arrienda una vivienda y paga directamente al propietario, deduciendo cada mes del salario del empleado un monto equivalente al costo de la vivienda de su país de origen, o b) La empresa reembolsa al empleado cada mes la diferencia entre el pago del arriendo efectuado por éste en Chile y el costo de la vivienda de su país de origen.

El costo adicional de la vivienda para los empalados extranjeros, representa un costo real de la empresa para poder contratar personal con el requisito de la experiencia internacional. Para el empleado extranjero, sin embargo, la diferencia entre el arriendo o el reembolso por la empresa no representa ningún beneficio adicional, porque simplemente así se permite mantener el mismo nivel de vivienda que tenía en su país de origen y, por lo tanto, esta diferencia en arriendo no debe considerarse renta. De todos modos es el propietario quien se obliga a reconocer el 100% del arriendo como renta.

Por todas las consideraciones antes expuestas, consulta si dicho costo adicional por el arrendamiento de la vivienda procede que sea considerado como no renta, de acuerdo a lo previsto por el N° 14 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta, y en el evento de que esto no fuere procedente, cuáles serían los requisitos que debieran cumplir tales desembolsos para ser calificados como no renta al tenor de lo dispuesto por la referida norma legal.

2. Sobre el particular, cabe señalar que el N° 14 del artículo 17 de la Ley de la Renta, prescribe que no constituye renta la alimentación, movilización o alojamiento proporcionado al empleado u obrero sólo en el interés del empleador o patrón, o la cantidad que se pague en dinero por esta misma causa, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional.

De la lectura atenta de la disposición legal en referencia, se desprende claramente que para que opere la excepción que ella establece, es condición indispensable que el alojamiento sea proporcionado al empleado u obrero, sólo en el interés del empleador, el que evidentemente debe primar por sobre el interés del beneficiario de la casa habitación. En efecto, el requisito fundamental en el cual descansa la posibilidad de calificar como un ingreso no

constitutivo de renta al alojamiento, es el que su otorgamiento esté originado en una necesidad real de la empresa, motivada por las exigencias propias de la naturaleza o características especiales de las labores a realizar, como por ejemplo, por desarrollarse éstas en lugares apartados de centros urbanos, que obligan a la empresa a proporcionar habitación a sus empleados, con el fin de solucionar tales necesidades, sin que ello represente en caso alguno un beneficio para sus trabajadores, sino que sólo debe estar destinado exclusivamente a compensar la imposibilidad material que aqueja al trabajador de autoproporcionarse el alojamiento por el hecho de prestar sus servicios en lugares apartados que no cuentan con establecimientos a los cuales recurrir.

3. Ahora bien, atendido el alcance tributario de la norma legal antes mencionada, se puede apreciar que la situación planteada, no queda amparada en lo establecido por el N° 14 del artículo 17 de la Ley de la Renta, por no cumplirse al efecto los requisitos que ella requiere.

Por lo tanto, las sumas que la empresa nacional pague a los empleados extranjeros por concepto de reembolso de gasto por el arriendo de una casa habitación, constituyen una mayor remuneración para el trabajador dependiente por los servicios personales prestados, la cual debe adicionarse a las rentas normales percibidas en cada mes, conformando una sola base imponible para la aplicación del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a este tipo de remuneraciones, conforme a las normas de los artículos 42 N° 1, y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.

Por último, cabe aclarar que la deducción que la empresa efectúe del sueldo del trabajador extranjero, cuando ella pague directamente el arriendo al propietario de la habitación, no debe considerarse como tal para los efectos del cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta al sueldo de dicho empleado, sino que éste debe calcularse sobre el total de las remuneraciones a que tiene derecho, deduciendo sólo los descuentos previsionales que sean procedentes de acuerdo con la ley que regula esta materia.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**20.937, 02.07.96.**

**Profesionales de la educación que se desempeñan en los Departamentos de Administración Educativa de las Municipalidades tienen derecho a las indemnizaciones contempladas en los artículos 7º, 8º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410.**

El Ministerio de Educación se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si los artículos 7º, 8º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410 –ordenamiento que modificó la Ley Nº 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación– resultan aplicables a aquellos que desarrollan sus tareas en los Departamentos de Administración de Educación Municipal –específicamente, a los Directores de esos departamentos– además de quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales propiamente tales.

En relación con la materia cabe anotar, desde luego, que el primer precepto citado previene, en lo sustancial, que a contar de la vigencia de la ley –02 de septiembre de 1995– 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, y 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 servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o corporación.

El artículo 8º transitorio de esa Ley Nº 19.410 dispone, por su parte, que a contar de su data de vigencia y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo precedente, y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando en ambos casos sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los primeros doce meses que se consideren para el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los doce últimos meses que sirvan para su determinación, y no las efectivamente percibidas.

En el artículo 9º transitorio del mismo cuerpo legal, finalmente, establece, en lo que interesa, que 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 la ley y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir por 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%.

Precisado lo anterior, cabe expresar que esta Contraloría General no comparte el alcance que la Secretaría de Estado ocurrente, interpretándolo gramaticalmente, atribuye al artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.410, en orden a que la facultad que otorga esta norma, al señalar a los profesionales de la educación que presten servicios en "ellos", se estaría refiriendo, limitativamente, a los que sirven en los establecimientos educacionales, pero no a los que se desempeñan en los DAEM.

Ello, por cuanto en su concepto, estos últimos quedan también comprendidos dentro de esa facultad, atendidas las consideraciones que siguen.

En este sentido, corresponde señalar en primer término lo expresado en el Mensaje – revelador de la real finalidad de la ley– con que el Poder Ejecutivo envió a trámite la iniciativa, en cuanto señala, respecto del artículo 4º transitorio del proyecto –en definitiva artículo 7º transitorio de la ley– que él *"establece una normativa especial para que las Municipalidades o Corporaciones Municipales puedan poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que en ellos se desempeñen y que reúnan los requisitos para obtener jubilación, en las condiciones, y con los beneficios que ahí se señalan y con las consecuencias que de ellos se derivarán en las respectivas dotaciones docentes"* (sesión 16ª, de 03 de mayo de 1994, de la Cámara de Diputados, pág. 1175 de su Boletín).

Del mismo modo, en el Segundo Informe de la Comisión de Educación, Cultura, Deportes y Recreación de la Cámara de Diputados, recaído en el proyecto de ley, se señala que en el artículo 5º transitorio –artículo 7º transitorio de la ley– contempla un plazo *"para que los municipios o corporaciones puedan poner término a la relación laboral con los profesionales de la educación que se desempeñen en ellos y que reúnan los requisitos para jubilar o pensionarse"* (sesión 41ª, de 19 de enero de 1995, de la Cámara de Diputados, pág. 115 de su Boletín).

Por consiguiente, habida consideración que de las normas citadas y de la historia fidedigna de su establecimiento no se desprende una intención manifiesta de discriminar, para los efectos del otorgamiento de las indemnizaciones de los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, entre profesionales de la educación que desempeñen funciones en establecimientos educacionales, y aquellos que presten servicios en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, forzoso es concluir que el propósito central del legislador, en estas materias, ha sido contemplar un sistema transitorio de carácter excepcional de término de la relación laboral para todos los profesionales de la educación que formen parte de una dotación docente, sin distinciones.

Aún más, las propias modificaciones a la Ley Nº 19.070 –v.gr., a los artículos 19, 20, 21, 22 y 24– consultadas en esa Ley Nº 19.410, están destinadas a establecer precisamente de manera categórica una perfecta igualdad jurídica entre los profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica en establecimientos educacionales, y quienes desarrollan tareas directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional del sector municipal, tanto dentro de las dotaciones docentes de cada comuna, como en los procesos de adecuación e incorporación a ellas.

En efecto, el artículo 19 de la Ley Nº 19.070, modificado por el artículo 1º, Nº 3, de la referida Ley Nº 19.410, prescribe que el presente Título –De la Carrera de los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal *"integrando la respectiva dotación docente"*. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

El inciso segundo de la misma norma agrega que, para estos efectos, se consideran "*sector municipal*", entre otros, aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional.

Por su parte, el nuevo artículo 20 del mismo cuerpo legal, fijado por el artículo 1º, N° 4, de la Ley N° 19.410, luego de precisar que el ingreso a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente, incluye expresamente dentro de este concepto "*a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector*", del mismo modo que la integran los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales, siendo del caso añadir que para ambos estamentos sus respectivas labores se expresan "*en horas cronológicas de trabajo semanales*". A su vez, el actual texto del artículo 21, inciso primero, del Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por el artículo 1º, N° 5, de la Ley N° 19.410, incorpora a los docentes que "*desempeñen cargos y horas directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector*", en el proceso de fijación de la dotación docente comunal, lo cual significa que para determinar los cargos y horas requeridos anualmente por el sector municipal para el adecuado funcionamiento de sus labores educacionales, es menester incluir también a los profesionales de la educación que prestarán servicios en los Departamentos de Administración de Educación Municipal.

Además, el artículo 22 de la Ley N° 19.070, reemplazado por el artículo 1º, N° 6, de esa Ley N° 19.410, precisa que la adecuación a la dotación docente que deban realizar los municipios o corporaciones corresponderá a "*cada comuna*" –y no limitado a un establecimiento como lo señalaba el texto primitivo de esa norma– por lo que, entre las causales de esa adecuación se agregó expresamente la siguiente: "*5. Reorganización de la entidad de administración educacional*".

Por último, el artículo 1º, N° 8, de la Ley N° 19.410, ha reemplazado el encabezamiento del artículo 24 de la citada Ley N° 19.070, disponiendo que será necesario cumplir diversos requisitos "*Para incorporarse a la dotación del sector municipal ...*", con lo cual ha extendido el ámbito de aplicación de esa norma con respecto a su texto original, que aludía a los requisitos para ingresar solamente a la dotación de "*un establecimiento del sector municipal*".

Ahora bien, frente a esta identidad así concebida por la Ley N° 19.410, y comoquiera que no existen elementos jurídicos que permitan diferenciar entre los profesionales de la educación con desempeño en los establecimientos educacionales, y aquellos que sirven en los Departamentos de Administración Educacional de cada municipalidad, en lo que atañe a las horas que por aplicación de los artículos 7º y 9º transitorios de esa ley puedan suprimirse, no existirían impedimentos legales para asimilar las tareas que se desempeñan en esos departamentos –dada la naturaleza de estos cargos– a las funciones de director de establecimiento, para los efectos de su reposición.

Sostener pues, como lo señala la Secretaría de Estado recurrente, que los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410 sólo se aplican a los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales, significaría desatender tanto el sentido con que tales reglas fueron dictadas como la historia fidedigna de su establecimiento y el contexto normativo en que ellas se hallan insertas, lo que implicaría provocar en el ámbito de los derechos estatutarios de esos servidores una discriminación ajena a la intención del legislador. Por lo mismo, esta Contraloría General se ve precisada a concluir que las indemnizaciones que ambos preceptos consultan, resultan igualmente aplicables a los profesionales de la educación que desarrollan funciones en los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades.

Finalmente, cabe dejar constancia que el artículo 8º transitorio de la Ley Nº 19.410 –que también se incluye en la consulta en examen– sólo regula una forma de determinación de la pensión de los docentes que jubilen por aplicación de las reglas contenidas, en lo pertinente, en el artículo 7º transitorio del mismo texto, de modo, entonces, que debe entenderse incluido en el contexto del análisis que antecede.

Complementátese, de la manera expuesta, el Dictamen Nº 14.295, de 1996.

**21.842, 10.07.96.**

**A funcionarios a contrata que son a la vez dirigentes gremiales debe prorrogárseles su contratación en las mismas condiciones que tenían al momento de su elección.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Director Subrogante de la Dirección de Planeamiento, solicitando un pronunciamiento por cambio de contrato de dirigente gremial.

Señala dicha Dirección que a contar del 1º de enero de 1995, fue contratado bajo la modalidad establecida en el artículo 13 del Decreto Ley Nº 1.608, de 1976 y artículo 15 del Decreto Ley Nº 3.477, de 1980, una profesional asimilada a grado 4º EUS., con derecho a percibir asignación de responsabilidad superior dispuesta en el Decreto Ley Nº 1.770, de 1977, dadas las funciones encomendadas en el Departamento de Planificación Programática, existente en esa fecha.

Agrega que por cambio de estructura organizacional el referido Departamento se disolvió, pasando parte de sus funciones a otros Departamentos de la Dirección, además de producirse la reubicación del personal.

Por las razones expuestas las funciones de Asesoría Técnica desarrolladas por la funcionaria, que detenta la calidad de dirigente gremial, modificaron sus exigencias siendo necesario efectuar un cambio de contrato a profesional, grado 4º EUS., el que no incluye la asignación profesional otorgada.

Sobre el particular, cabe señalar que la funcionaria, por autorización de lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto Ley Nº 1.608, de 1976 y artículo 15 letra b) del Decreto Ley Nº 3.477, de 1980, fue contratada por la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas asimilada a un grado 4º EUS., para efectuar un asesoramiento técnico y altamente calificado en esa Dirección, además de la asignación de responsabilidad superior, según lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 1.770, de 1977, en razón de su labor.

Ahora bien, la Ley Nº 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en su artículo 25 señala que los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se produzca por las razones que expresa dicha norma.

Agrega el inciso segundo que durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

En relación con la materia la jurisprudencia de este organismo de control ha precisado por Dictamen N° 8.764, de 1995, que la imposibilidad para la autoridad de trasladar de localidad o cambiar de función a los dirigentes gremiales, sin su autorización, se funda en la permanencia que la ley ha otorgado a esos personeros en el lugar y en las tareas que servían al momento de ser elegidos como dirigentes gremiales y que se extienden hasta seis meses después de haber expirado su mandato; de tal suerte que el empleado a contrata director de una asociación, no puede verse afectado por el vencimiento del plazo de su contratación, de modo que la autoridad está obligada a renovársela mientras surta eficacia la garantía de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 22.130, de 1994), razón por la cual el afectado debe seguir laborando en iguales condiciones para las que fue contratado.

En este orden de ideas cabe señalar que la Dirección de Planeamiento debe proceder a la prórroga de la contratación de la funcionaria manteniendo las mismas condiciones de que gozaba al momento de ser elegida dirigente gremial.

En consecuencia, es dable concluir que la Dirección aludida deberá arbitrar las medidas para proceder a la prórroga señalada mientras se mantengan las condiciones previstas en el artículo 25 de la Ley N° 19.296.

**23.317, 22.07.96.**

**Calidad de procesado en una causa criminal no amerita terminar anticipadamente contrato de trabajo a plazo fijo pactado en municipalidad y afectado.**

La persona indicada en el rubro, se ha dirigido a esta Contraloría General, reclamando en contra de Municipalidad, por cuanto, habiendo celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo, a contar del 1° de marzo hasta el 31 de agosto de 1996, para desempeñarse como auxiliar dependiente del DAEM de dicho Municipio, éste le puso término con fecha 03 de abril del presente año.

La Municipalidad informó mediante Oficio N° 1.251, de 1996, señalando que, al recibir el certificado de antecedentes del interesado, el 26 de marzo de este año, constató una anotación por el delito de lesiones menos graves, de fecha 14 de febrero de 1996, emanada del Segundo Juzgado del Crimen de San Miguel, razón por la cual se puso término a sus funciones a contar del 1° de abril del año en curso, por no cumplir el requisito de "probidad" (o idoneidad moral), exigido por el Decreto Alcaldicio N° 1.486, de 1986, aprobatorio del reglamento interno del personal no docente, dependiente de Educación Municipal de Santiago.

Sobre el particular, cabe señalar que de los antecedentes recabados por este organo de control, se ha podido determinar que el ocurrente sólo tendría la calidad de procesado en una causa criminal, por lo que, conforme con el Dictamen N° 16.998, de 1992, entre otros, la adopción de medidas tendientes a impedir el ejercicio de su empleo, implicaría una presunción anticipada de culpabilidad, cuestión que sólo compete dilucidar a la justicia del crimen, sin que pueda invocarse la independencia de la sanción administrativa en este caso, por cuanto el hecho por el que es procesado penalmente el interesado, es de una data anterior a su ingreso a la Municipalidad. En consecuencia, el ocurrente fue objeto de un acto ilegal de autoridad, del cual reclamó oportunamente, procurando, además, desempeñar sus funciones, razón por la cual debe ser restituido en éstas hasta el término del plazo de su contrato –salvo que intervenga sentencia condenatoria firme en la causa criminal respectiva–, debiendo el Municipio empleador pagarle todas las remuneraciones por el tiempo intermedio, durante el cual no ejerció su empleo por una causa de fuerza mayor.

**23.323, 22.07.96.****Directores de una asociación de funcionarios no pueden ceder la totalidad o parte de las horas de los permisos semanales que, conforme Ley Nº 19.296, les corresponden, a dirigentes de la federación a la cual pertenece su entidad gremial.**

La Subsecretaría de Salud ha solicitado un pronunciamiento de esta Contraloría General, que precise si los directores de una asociación de funcionarios, están facultados para ceder a los dirigentes de la federación a la cual pertenece aquella entidad, la totalidad o parte de las horas que por concepto de permisos semanales les corresponden, en conformidad a lo prescrito en el artículo 31 de la Ley Nº 19.296.

Para este efecto, la recurrente acompaña un informe jurídico en el que manifiesta que, en su opinión, la cesión de los referidos permisos sólo puede operar entre dirigentes que detenten la calidad de directores de una misma asociación de funcionarios.

En relación con la materia cabe manifestar que el artículo 31 inciso primero, de la Ley Nº 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, señala que *"la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera de su lugar de trabajo"*

A su vez, el inciso segundo de la norma citada, agrega, en lo atinente, que cada director de una asociación de funcionarios podrá *"ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere"*.

Del análisis de la referida norma legal, se concluye que ella sólo autoriza la cesión de los permisos a que alude, entre aquellos dirigentes que integran una misma directiva gremial, ya que al contemplar el citado precepto la expresión *"a uno o más de los restantes"*, se está aludiendo a aquél o a aquellos otros directores que integran la directiva de la asociación de que se trate.

Refuerza lo anterior la disposición contenida en el artículo 59 del texto legal en comento, ya que al referirse ésta a los permisos de que gozan los directores de las federaciones o confederaciones, reitera que cada dirigente de alguna de esas agrupaciones, podrá *"ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere"*.

Atendido lo expuesto, cumple esta Contraloría General con manifestar que los directores de una asociación de funcionarios, no están, habilitados para ceder la totalidad o parte de las horas de los permisos semanales que les corresponden en conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Nº 19.296, a los directores de la federación a la cual pertenece la entidad gremial que dirigen.

**24.162, 29.07.96.****Se refiere a los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, específicamente, a los estipendios a considerar para el pago de las indemnizaciones, el alcance de la frase del inciso final del último precepto "enfermedades que dificulten el desempeño de las funciones docentes" y la institución llamada a calificarlas.**

Dos Municipalidades han solicitado un pronunciamiento que determine el sentido y alcance que debe darse al artículo 9º transitorio, inciso final, de la Ley Nº 19.410 –texto que modificó la Ley Nº 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación– en cuanto a precisar que debe entenderse por "*enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes*", y la institución llamada a calificarlas, y los estipendios que es menester considerar para el pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 7º y 9º transitorios de esa Ley Nº 19.410.

Como cuestión previa al análisis de las consultas que se formulan, menester es dejar establecido que no compete a este organismo contralor pronunciarse respecto de la interpretación y fiscalización de las disposiciones laborales que se apliquen a servidores que se desempeñen en las entidades de derecho privado, como lo son las corporaciones municipales de educación, debiendo agregarse que en tales casos esas funciones corresponde ejercerlas a la Dirección del Trabajo conforme a lo dispuesto en el D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como lo ha informado esta Contraloría General, v.gr., en los Dictámenes Nºs. 29.730, de 1995 y 14.344, de 1996. Por ello, las conclusiones a que se arribe este pronunciamiento sólo serán aplicables a los profesionales de la educación que dependen de los Departamentos de Educación Municipal.

Precisado lo anterior, y en lo que concierne a la primera interrogante planteada, cabe anotar que el citado inciso final del artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, en lo pertinente, previene que "*Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo*".

Ahora bien, como fluye del texto de la regla transcrita, el legislador en la especie se ha referido a los efectos que ciertas dolencias producen en los profesores para el ejercicio de sus labores, sin restringirlas a determinadas patologías ni detallarlas o especificar su naturaleza, de modo, entonces, que la norma en cuanto alude pura y simplemente a "*enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes*", debe ser interpretada en los términos amplios en que ha sido concebida, no siendo dable atender para su aplicación a lo que otras preceptivas puedan disponer sobre similares materias.

Por otra parte, y comoquiera que en las situaciones en comento la ley no ha considerado la concurrencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, reguladas en el artículo 221 del Decreto Reglamentario Nº 42, de 1986, del Ministerio de Salud, o de otra entidad o dependencia facultada para dictaminar en este sentido, cabe concluir que compete, en general, a los profesionales médicos para determinar si el docente padece o no una enfermedad que dificulta el desarrollo de sus funciones, mediante un certificado en que fundadamente se establezca la efectividad de la dolencia.

En este punto es útil destacar que los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones, para acceder a la indemnización que consulta el artículo 9º transitorio de la citada Ley Nº 19.410, deben reunir las exigencias que este precepto

establece con tal propósito y, entre ellas, la de dejar de pertenecer a la dotación *"mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores"*, lo cual supone que los Alcaldes al sancionar cada convenio podrán discrecionalmente calificar la efectividad de la causal invocada, que se contenga en la correspondiente certificación médica.

Con respecto, ahora, a la segunda consulta que se formula, relativa a los estipendios que debe considerarse como *"remuneración devengada"* para los efectos del pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 7º y 9º transitorios de la referida Ley N° 19.410, es del caso dejar constancia que la primera de las disposiciones recién citadas dispone, en lo que interesa, que a contar desde la vigencia de ese texto legal –esto es el 02 de septiembre de 1995– 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 servicio 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"*.

A su vez, el artículo 9º transitorio del mismo cuerpo legal prescribe, en lo pertinente, que 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 el 02 de septiembre de 1995 y el 28 de febrero de 1997, *"tendrán derecho a percibir por 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%"*.

Para resolver la consulta del rubro cabe tener en cuenta, en relación con las normas precedentemente descritas, que el legislador ha definido en forma expresa lo que debe entenderse como remuneración de los profesionales de la educación para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.410. En efecto, el inciso cuarto de su artículo 7º señala que *"se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, incluidas las que establece este cuerpo legal"*.

Es por ello que para determinar el monto de las aludidas indemnizaciones debe considerarse que constituyen remuneraciones de los profesionales de la educación, entre otras, la remuneración básica mínima nacional contemplada en el artículo 35 de la Ley N° 19.070, las asignaciones del Título III, Párrafo IV, artículos 42 y siguientes de este estatuto –esto es, de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles, de responsabilidad directiva, de responsabilidad técnico-pedagógica y asignaciones especiales de incentivo profesional que las Municipalidades pueden establecer– la remuneración adicional regulada en la letra c) del artículo 3º transitorio de ese texto legal, la unidad de mejoramiento profesional y la unidad de mejoramiento complementario otorgada por los artículos 1º y 3º de la Ley N° 19.278, la bonificación proporcional y la planilla complementaria de los artículos 8º y 9º, respectivamente, de la Ley N° 19.410, así como las bonificaciones contenidas en las Leyes N°s. 18.566 y 18.675.

Sin embargo, no resulta procedente considerar para los fines en comento las bonificaciones contempladas en el artículo 3º de la Ley N° 19.200 y en el artículo 19 de la Ley N° 15.386, toda vez que no revisten el carácter de contraprestaciones propias del desempeño de la labor funcionaria, sino que han sido concedidas por el legislador para fines determinados y específicos, motivo por el cual la

jurisprudencia de este Organismo de Control contenida entre otros en los Dictámenes N°s. 11.512, de 1989; 15.763 y 36.783, de 1995; y 11.095, de 1996, ha concluido que no constituyen una franquicia propiamente remuneratoria. Finalmente, tampoco debe considerarse el complemento de la zona a que se refiere el sexto inciso del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, atendida su especial naturaleza y lo resuelto sobre ella en los Dictámenes N°s. 14.921, de 1993; 9.508, de 1994 y 14.344, de 1996, entre otros.

**24.774, 02.08.96.**

**Permisos que artículo 31 de Ley N° 19.296 concede a los dirigentes gremiales para ausentarse de sus labores para cumplir sus funciones de tales, les permiten diferir la hora de llegada o anticipar la de salida del Servicio.**

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile solicita un pronunciamiento de esta Contraloría General, que precise si procede disponer la devolución de dineros descontados a un dirigente gremial de la asociación de funcionarios de esa entidad, por concepto de reiterados atrasos, en los que incurrió como consecuencia del ejercicio del derecho que le otorga el artículo 31, de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Al efecto, la recurrente acompaña informe jurídico de su fiscalía, en el que se manifiesta que no procedería la devolución de las sumas descontadas, ya que el dirigente de la especie no solicitó autorización al jefe superior del Servicio para hacer uso de los permisos aludidos.

En relación con la materia cabe indicar que según el artículo 31 de la citada Ley N° 19.296, *"la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17"*.

En su inciso final, la norma agrega que *"el tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración"*.

Del texto de dicho precepto aparece que los dirigentes gremiales pueden ausentarse de sus labores para atender las funciones que su condición de tal les demande, sin que para ello sea necesario contar con la previa autorización formal o expresa de la jefatura pertinente, ya que, tal como lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa, para hacer utilización de tal franquicia basta con que aquéllos den aviso a esta última de que harán uso, en la oportunidad que indiquen, del derecho que les confiere el señalado artículo 31 de la Ley N° 19.296.

Es menester añadir que el derecho consagrado en la norma legal referida ha sido establecida en términos amplios, para que esos dirigentes gremiales puedan *"ausentarse de sus labores"*, lo que implica que ellos se encuentran habilitados para diferir la hora de llegada o anticipar la salida del Servicio.

En relación con el precepto legal aludido, en necesario señalar, finalmente, que de él se desprende claramente que durante el tiempo que abarcaren los permisos de los directores de las asociaciones en cuestión, estos últimos conservan el derecho a percibir remuneración y demás asignaciones que establece la ley.

Atendido lo expuesto, cumple esta Contraloría General con manifestar que aquel director de una asociación de funcionarios, que en uso de los permisos contemplados en el artículo 31, inciso primero, de la Ley N° 19.296, retarde su hora de ingreso al Servicio, mantiene inalterable su derecho a percibir remuneraciones, no procediendo, en consecuencia, que se le efectúe descuento alguno por este concepto. De acuerdo a lo expuesto, corresponde que en la especie se ordene la devolución de los dineros que se hubieren descontado al dirigente de la agrupación antes indicada.

**27.087, 26.08.96.**

**Fuero contemplado en el artículo 25 inciso 1º de Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios, no favorece a quienes ejercen empleos en calidad de suplentes.**

La Subsecretaría de Planificación y Cooperación se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento que precise si el fuero establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, favorecería a los servidores que, desempeñándose en calidad de suplentes, resultaren electos directores de una asociación de funcionarios

Expresa la entidad ocurrente que, en su opinión, una vez vencidos los plazos a que alude el artículo 4º de la Ley N° 18.834, *"necesariamente el suplente debe cesar en su desempeño como tal, toda vez que, de ahí en adelante, el cargo continuará siendo ejercido por un titular o será asumido por el funcionario que lo servirá en propiedad, tratándose de una plaza vacante"*, por lo que sería imposible para la autoridad respetar la inamovilidad de quienes, teniendo la indicada calidad jurídica, hayan resultado electos directores de una asociación de funcionarios.

En relación con la materia es necesario señalar, en primer término, que el inciso primero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, establece que los directores de estas agrupaciones gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, durante el lapso que indica.

Enseguida, corresponde anotar que según lo prescrito en el artículo 4º de la Ley N° 18.834, son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un período no inferior a quince días.

Agrega el mismo precepto que en el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular.

Como puede observarse, las suplencias no tienen el carácter de indefinidas, ya que según se desprende del citado artículo 4º de la Ley Nº 18.834, éstas terminan al cumplirse el plazo al cabo del cual el empleo que se sirve en tal carácter debe ser provisto con un titular, o bien, cuando ha finalizado la causa que impedía al titular ejercer su empleo.

De lo expuesto aparece que es la propia ley la que impide que una persona que desempeña un cargo en calidad de suplente, continúe indefinidamente ejerciéndolo en dicho carácter, por cuanto no sólo establece la transitoriedad de esa toma de ocupar una determinada plaza, sino que, además, la oportunidad en que ella debe ser ocupada por un titular.

Ahora bien, tal como lo ha sustentado la doctrina de esta Contraloría General en diversos pronunciamientos, los ceses de servicios que dispone la ley, como ocurre en las suplencias, opera con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en otros textos legales generales o especiales, ya que esas normas de estabilidad sólo juegan en relación con la eventual facultad de la autoridad pertinente para poner término a las funciones, pero no tienen cabida en los casos en que la ley ordena el alejamiento del servidor.

De lo expresado resulta forzoso concluir que el fuero establecido en el inciso primero del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, no favorece a las personas que ejercen un empleo en calidad de suplente.

No obsta a lo anterior, la circunstancia de que el inciso primero del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, revista el carácter de orgánico constitucional, toda vez que, en armonía con lo ya indicado, el fuero en él consagrado sólo limita el pleno ejercicio de normas legales que confieran, a la autoridad de que se trate, atribuciones para poner término a los servicios de los funcionarios, pero no puede restringir los efectos de una disposición legal que ordena el cese al cumplirse determinados plazos o condiciones.

Además, la aludida Subsecretaría requiere un pronunciamiento respecto *"de la situación que se produciría al resultar electo un funcionario que se desempeña como suplente conservando la propiedad de un cargo en la planta de MIDEPLAN. En este caso la duda es si tal director podría alegar inamovilidad en el cargo que se suple o si el fuero debe entenderse referido sólo a la plaza de que es titular"*.

En lo que respecta a esta segunda consulta es necesario anotar que, como ya se precisó, el fuero en estudio no ampara a quienes ocupan un cargo en calidad de suplente, por lo que, en esta situación, el funcionario de que se trate, sólo será favorecida por dicha inamovilidad en el empleo de que es titular.

Es todo cuanto cabe informar al tenor de lo solicitado.

Complementase el Dictamen Nº 22.130, de 1994.

## NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (\*)

Diciembre de 1996

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Toda la Región	Roberto Burgos Wolff	Serrano 389, Casilla 760, Iquique. Teléfono 57-416392 Fax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane	Horacio Ara Martínez	Tarapacá 568, Casilla 760, Iquique. Teléfonos 57-413326 y 57-425326, Fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica y Camarones Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat 305, Casilla 255, Arica. Teléfono 58-231459 Fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE (i)	Iquique (parte)	Pozo Almonte y Pica		Balmaceda 276, Pozo Almonte, Plaza de Armas 20, Pica	Atendida desde I.P.T. Iquique. Miércoles, quincenal
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Jorge Valenzuela Araos	Maipú 866, Casilla 494, Antofagasta. Teléfonos 55-223716 (Directo D.R.T.) 55-226356 Fono Fax 55-222425	
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Roberto Fuentes Hidalgo	Maipú 866, Casilla 494. Antofagasta. Teléfono 55-269096	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Manuel Cabezas Castillo	Gral. Velásquez 1184, 2º piso. Casilla 03, Calama. Teléfono Fax 55-341692	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Juan Castillo Rojas	Bolívar 1238, Tocopilla. Teléfono 55-812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta	Tal-Tal		Arturo Prat 515, Tal-Tal. Teléfono Municipalidad 55-611030	Atendida desde I.P.T. Antofagasta. Lunes y Martes 1ª y 3ª quincena
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Edificio Municipal de María Elena. Teléfono 55-639140	Atendida desde I.P.T. Tocopilla. Viernes, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta	Mejillones		Edificio Municipal de Mejillones. Teléfono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta. Miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Mario Poblete Pérez	Atacama 443, 2º p. (Edif. I.N.P.) Casilla 241, Copiapó. Teléfonos 52-230610 - 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	José Oliva Paredes	Atacama 443, 2º Piso (I.N.P.) Casilla 241, Copiapó. Teléfono 52-212632. Fax 52-218224	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Lina Armello Pessini	Buin Nº 462. Casilla 54, Chañaral. Teléfono 52-480038	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar y Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Nelson Aguirre Sánchez	Plaza s/nº, Edif. Gobernación Casilla 276, Vallenar. Teléfono- Fax 51-611246	
03.05	I.P.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Juan Martínez 1403, Edif. I.M.D. de Almagro	Atendida desde I.P.T. Chañaral. Viernes, quincenal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Circunvalación s/nº, Caldera (al lado de Carabineros)	Atendida desde D.R.T. Atacama (Copiapó). Martes y Viernes, semanal
03.07	I.C.T. POTRERILLOS (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Edificio Delegación Municipal de Potrerillos	Atendida desde I.P.T. Chañaral. Viernes, quincenal
03.08	I.C.T DIEGO DE ALMAGRO (i) (EL SALVADOR)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Oficina Delegación Municipal El Salvador	Atendida desde I.P.T. Chañaral, Viernes, quincenal
04.00	D.R.T. COQUIMBO	Toda la Región		Abdón Anais Rojas	O'Higgins Nº 200 (esq. Colón), Casilla Nº 425, La Serena. Teléfonos: 51-223667 (Director Regional, Of. Partes y Coord. Jurídico) y 51-223995 (Coord. Operativo y Gestión, Enc. Adm. y Fax)	

**NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO**

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui (parte)	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Fernando Carvallo Figueroa	Manuel A. Matta 461, Pf.200 (2º piso, Edif. Servicios Públicos). Casilla 425, La Serena. Teléfonos: 51-213921 (Fax, OOSS y Of. Partes), 51-221644 (Inspector Provincial) y 51-221304 (Turno, Fiscalización, Multas)	
04.02	I.P.T. LIMARI	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Luis López Hernández	Vicuña Mackenna s/nº, 2º Piso (Edif. Correos), Casilla 61, Ovalle. Teléfono Fax 53-620036	
04.03	I.P.T. CHOAPA	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	José Luis Myrus Garthof	Constitución s/nº, 1º. Piso (Edif. Gobernación). Casilla 266, Illapel. Teléfono Fax 53-521316	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Pedro A. Astorga López	Melgarejo 980, 1º. Piso, Casilla 369, Coquimbo. Teléfonos 51-313562 (Fax, Inspector Provincial y Partes) y 51-311570 (Turno, Fiscalización, OOSS y Multas)	Provincial por Resol. Exenta 1.013 - 07/94
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Elqui (parte)	Vicuña y Paiguano		Gabriela Mistral 200, Edif. I. Municipalidad Vicuña	Atendida semanalmente desde la I.P.T. La Serena, los días Martes

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Elqui (parte)	Andacollo		Urmeneta 599, Andacollo. Teléfono 51-431791	Atendida desde I.P.T. Coquimbo, los días jueves
04.08	I.C.T. MONTE PATRIA (i)	Limarí (parte)	Monte Patria		Balmaceda s/nº, Monte Patria	Discontinuada su atención
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Plaza de Armas 107, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, los días miércoles
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		O'Higgins 590, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa los días martes
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Lincoyán s/nº, 2º p., Los Vilos	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, los días martes
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la región		Ximena Cárcamo Zamora	Blanco 1215, Depto. 1301, Valparaíso. Teléfonos 32-250296 - 212578 Fax 257650	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso (parte)  Isla de Pascua	Valparaíso, Juan Fernández y Casablanca  Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco 1281 2º p., Casilla 3030, Agencia 3, Valparaíso. Teléfonos 32-212296- 257716 Fax 212767	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe de Aconcagua	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Luis Varas Jara (S)	Merced 219, 6° p., Casilla 153, San Felipe. Teléfono 34-510018	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Mario Matteo González	Chacabuco 370, Casilla 299, Quillota. Teléfono Fax 33-312241	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Iván Rojas Gajardo	21 de Mayo 694, 2° piso Casilla 36, San Antonio. Teléfono 35-212249 Fax 35-213219	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Néstor Jiménez Trincado	Esmeralda 387, Casilla 98, Los Andes. Teléfono 34-421137	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana  Quintero y Puchuncaví	Daisy Alveal Arriagada	Von Schroeders 493, Casilla 985, Viña del Mar. Teléfonos 32-662883 - 660740 Fax 32-662883	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/n°, Edif. Gobernación, Casilla 20, La Ligua. Teléfono 33-711033	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Maipú 62, Casablanca	Atendida desde I.P.T. Valparaíso. Viernes, semanal
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Carlos Benavides Fritis	Alcázar N° 561, Rancagua. Teléfono 72-226075 Fax 72-223951	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Cachapoal (parte)	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	María Angélica Campos Oñate	Plaza Los Héroes 389, Casilla 351, Rancagua. Teléfono 72-237000 Fax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	Colchagua	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua, Chépica, Palmilla y Peralillo	Oscar Soto Passeron	Cardenal Caro 530, Casilla 226, San Fernando. Teléfono 72-711162	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Rosa Urrutia Hernández	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Teléfono 512317	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Osvaldo Véliz Rojas	Arturo Prat 1090, Casilla 88, San Vicente de Tagua Tagua. Teléfono 72-572498	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.05	I.C.T. PEUMO (i)	Cachapoal (parte)	Peumo		Balmaceda s/nº, Peumo. Teléfono 72-561534	Atendida desde I.C.T. San Vicente. Martes, semanal
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)  Cardenal Caro	Santa Cruz, Lolol y Pumanque  Pichilemu Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Luis Peña Plaza (S)	Nicolás Palacios 85, Santa Cruz. Teléfono Fax 72-822814	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (i) (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones		Avda. Ortúzar 369, Pichilemu. Teléfono 72-841737	Atendida desde I.C.T. Santa Cruz. Jueves y Viernes, semanal
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras y Pichidegua		Carlos Fresno s/nº, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente. Jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Santa Lucía s/nº, Graneros	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua). Miércoles y Jueves, semanal
06.10	I.C.T. CHIMBARONGO (i)	Colchagua (parte)	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando). Jueves, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
07.00	D.R.T. MAULE	Toda la Región		Jaime Paredes Marfull	Seis Oriente 1318. Casilla 756, Talca. Teléfonos 71-224758 - 231426 y 233541 Fax 71-227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Curepto y Pencahue	Luis Oñate Medina	Dos Norte 1303, Casilla 756, Talca. Teléfonos 71-233541, Consulta 71-231426 - 71-233541	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre, San Javier	Jorge Muñoz Leal	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Casilla 161, Linares. Fonos 073-210066 - 216496, Fono Fax 210066, Consulta 216496	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Patricio Rivera Viedma	Claudina Urrutia 513-A. Casilla 166, Fono: 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	Vial N° 266, Casilla 69, Constitución. Teléfono 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Curicó (parte)	Molina		Independencia N° 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó. Miércoles, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre		Edif. Servicios Públicos, San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares. Jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Edif. Servicios Públicos, Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Teléfono 73-462904	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Cauquenes (parte)	Chanco		Edif. I. Municipalidad Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes. Jueves, semanal
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Curicó (parte)	Hualañe y Licantén		Juan Esteban Montero, Nº 5, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó. Martes, semanal
07.14	I.C.T. PELLUHUE (i)	Cauquenes (parte)	Pelluhue		Edif. I. Municipalidad Pelluhue	Atendida desde I.P.T. Cauquenes. Jueves, quincenal
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		José Iván Paredes Estrada	Castellón 435, piso 5º. Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, Fax 41-230171	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción (parte)	Concepción, Penco, Tomé, Florida, Hualqui y Santa Juana	Nora Buzeta Rivera	Castellón 435, piso 4º, Casilla 2617, Concepción. Teléfonos 41-223253 - 229272. Fax 41-230171	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble (parte)	Chillán, Ñiquén, San Fabián, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue y San Nicolás	Idelfonso Galaz Pradenas	Carrera 511, Casilla 541, Chillán. Teléfono 42-221429 Fax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío - Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Pedro Melo Lagos	Mendoza 276, Casilla 169, Los Angeles. Teléfono 43-322296 Fax 43-311602	
08.04	I.P.T. ARAUCO (Lebu)	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire 510. Casilla 03, Lebu. Teléfono Fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano	Carlos Dominguez Morales	Colón 358, 1 <sup>er</sup> . Piso, Talcahuano. Fono Fax 41-541128	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé y Coelemu	Rodolfo Rodríguez Pedreros	I. Serrano 1055, Tomé. Teléfono Fax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera 753, Fono y Fax 41-711169, Coronel y Manuel Montt 256, Depto. 202, Coronel. Fono 41-770019	
08.08	I.C.T. ARAUCO	Arauco (parte)	Arauco	René Zúñiga Salas	Condell 676, Arauco. Teléfono 41-551271	
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos	Manuel Figueroa Iturriaga	Maipú 743, San Carlos. Teléfono 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío-Bío (parte)	Yumbel		L. B. O'Higgins s/nº, Yumbel. Fono 43-431443	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/nº, Nacimiento. Fono 43-511474	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Miércoles, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo y Tirúa		7º Línea esq. Condell, Cañete. Teléfono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu). Miércoles y Viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	René Zúñiga Salas	Riquelme s/nº, Curanilahue. Teléfono 46-591343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén y Quilaco		A. Pinto 495, Mulchén. Fono 43-561224	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Concepción	Coelemu		León Gallo 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé. Martes, semanal
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Bío-Bío (parte)	Santa Bárbara		Rozas 160, Santa Bárbara. Teléfono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Ultimo jueves del mes
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío-Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Lunes, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Treguaco		Blanco Encalada 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán). Miércoles, quincenal 09.00 - 14.00 hrs.
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda 802, Temuco. Teléfonos 45-212173 - 45-232162 Fax 45-238897	
09.01	I.P.T. CAUTIN (Temuco)	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro y Carahue	Jaime Barrientos Jara	M. Rodríguez 1085, Apartado Postal N° 1, Temuco. Teléfonos 45-212459 - 45-219639 (Jefe) Fax 45-210935	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulliy Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca 343, 1 <sup>er</sup> . piso, Casilla 242, Angol. Teléfonos 45-711489 - 715019	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria y Curacautín	Francisco Huircaleo Román	General Lagos 648. Casilla 35 H, Victoria. Teléfono Fax 045- 841221 - 841928	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche, Gorbea, Pitrufuquén y Toltén	Pablo León Pichincura	I. Municipalidad de Loncoche. Teléfono 45-471336 Fax I. Municipalidad 45-471051	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Rubén López Sepúlveda	Pedro Montt 774, Villarrica. Teléfono 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín y Lonquimay		Yungay 265, 2º p., Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Edif. ex - Gobernación	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIGUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos s/nº, Traiguén	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS	Toda la Región		Jorge Armando Vera Almonacid	Talca 90, Of. 401, Puerto Montt. Teléfonos 272326 - 253630. Fax 65-250159	
10.01	I.P.T. LLANQUIHUE (Pto. Montt)	Llanquihue	Puerto Montt, Puerto Varas, Cochamó, Calbuco, Maullín, Los Muermos, Fresia, Llanquihue y Frutillar	Héctor Gómez Burgos	Urmeneta 509, 3º p., Casilla 312, Puerto Montt. Teléfono 65-253604 Fax 273830	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia (parte)	Valdivia, Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli y Lago Ranco	Alejandro Cárdenas Alleite	Yungay 550, 3 <sup>er</sup> . p., Valdivia. Teléfono Fax 63-212737, 203589 (Jefatura Provincial)	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, San Pablo, Puerto Octay, Purranque, Río Negro, San Juan de la Costa y Puyehue	Mercedes Gutiérrez Bastidas	Juan Mackenna 930, 2 <sup>o</sup> piso, Osorno. Teléfono 64-233687. Fax 249223	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Neftalí Moreno Morales	Arturo Prat 348, Ancud. Teléfono 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Queilén y Quellón	Desiderio Méndez Zamora	A. Latorre 215, Casilla 192, Castro. Teléfono 65-635103, 634048	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Paillaco, Los Lagos y Futrono	Mariela Araneda Subiabre	Letelier s/n <sup>o</sup> , Casilla 316, La Unión. Teléfono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno (parte)	Río Negro		V. Mackenna esq. Paul Harris, Río Negro. Teléfono 646-327	Atendida desde I.P.T. Osorno. Miércoles, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (i)	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Frutillar y Cochamo		I.M. de Pto. Varas. San Francisco N° 413. Teléfono 65-232402	Atendida desde I.P.T. Llanquihue. Martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Teléfono 659-236	Atendida desde I.P.T. Llanquihue. Martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco		Dieciocho 315, Lanco. Teléfono 6344-212	Atendida desde I.P.T. Valdivia. Miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco, Los Lagos y Futrono		Prat 908, 2° p., Paillaco. Teléfono 637-270	Atendida desde I.C.T. La Unión. Miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Pedro Montt 160, Purranque. Teléfono 645-249	Atendida desde I.P.T. Osorno. Martes, quincenal
10.14	I.P.T. PALENA (Chaitén)	Palena	Chaitén, Hualaihue, Futaleufú y Palena	Silvia Gómez Almonacid	A. Riveros 638, Chaitén. Teléfono Fax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli, Lanco, Riñihue, Coñaripe y Neltume			Atendida desde I.P.T. Valdivia. Jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Chiloé (parte)	Quellón		I.M. Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro). Viernes, quincenal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
11.00	D.R.T. AYSEN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región		Juan Pablo Alveal	Balmaceda 41, Casilla 49 Coyhaique, Fono Fax 67-231385, 233860	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique Gral. Carrera Capitán Prat	Coyhaique Chile Chico, Río Ibañez Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda 41, Casilla 49, Coyhaique. Teléfono Fax 67-231385 - 233860	
11.02	I.P.T. AYSEN	Aysén Coyhaique (parte)	Aisén, Pto. Cisnes, Gualtecas y Lago Verde	Luis Alvarado Ainol	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Aysén, Casilla 107. Fono Fax 67-332534	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) (Chile Chico)	General Carrera	Chile Chico y Río Ibañez		Manuel Rodríguez 121, Chile Chico. Teléfono 67-411259	Atendida desde D.R.T. Coyhaique. Segunda semana mensual
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) (Cochrane)	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda 199, Cochrane. Teléfono 67-522198	Atendida desde D.R.T. Coyhaique. Tercera semana mensual
11.05	I.C.T. PTO. CISNES (i)	Aysén Coyhaique (parte)	Pto. Cisnes y Lago Verde		Rafael Sotomayor s/nº, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Teléfono 67-346423	Atendida desde I.P.T. Aysén. Miércoles y jueves, segunda semana, mensual

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Eduardo Sanhueza Muñoz	Pedro Montt 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Teléfono 61-242158 Fax 61-241456	
12.01	I.P.T. MAGALLANES (Punta Arenas)	Magallanes  Tierra del Fuego  Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Porvenir, Primavera, Timaukel  Navarino y Antártica	Luis Latorre Vera	Pedro Montt 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Teléfono 61-242158 Fax 61-241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA (Puerto Natales)	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	José Luis Bravo Becerra	Esmeralda N° 869, Casilla 25, Puerto Natales. Teléfono Fax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO (i)	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi s/n°, Teléfono 61-580493	Atendida desde D.R.T. Magallanes y A. Chilena (Pta. Arenas). Miércoles, semanal
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Santiago	Fernando Echeverría Bascañán	Moneda 723, Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 2-6392456-6394371 Fax 6392352	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago (parte)	Santiago	Miguel León González	Moneda 723. Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 02-6397102 Fax 6399314, 6390354, 6390353, 6390355, 6390356, 6395283, 6391021, 6325905, 63301719, 6394371 y 6392456	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, Lo Espejo, San Ramón, San Miguel, San Joaquín, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Luis Cancino Martínez	Pirámide 1044, Casilla 56, San Miguel. Teléfonos 02-5225175 - 5225197 - 5233345	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflor, El Monte e Isla de Maipo	Guillermo Octavio Vera Rojas	O'Higgins 010, Casilla 20, Talagante. Teléfono 02-8151586	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla (parte)	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Luis Arnello Fuentes	Plaza de Armas s/nº, 2º piso, Melipilla. Teléfono 02-8323978 Fax 02-8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Concha y Toro 461-A, Teléfono 8500758	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell 353, Casilla 204, Buin. Teléfonos 02-8592416 y 3592439	Atendida desde I.P.T. Maipo (San Bernardo). Lunes, Martes, Jueves y Viernes, semanal
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte)  Chacabuco	Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura y Renca  Colina, Lampa y Til-Til	Daniel Ferrada Espinoza	San Antonio 427, 6º piso, Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 02-6397103 - 6397104 - 6329378 - 6323109 Fax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	Margarita Barahona Arellano	José Domingo Cañas 1121, Casilla 15083, Ñuñoa. Teléfonos 02-2091824-2740194-2093843-2691977-2691980. Fax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	José Castillo Flores	Cinco de Abril 0562, Casilla 146, Maipú. Teléfonos 02-5310266 - 5310442	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins 1429, Of. 16, Curacaví	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente. Martes y Viernes, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)  Melipilla (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central  Curacaví	Hernán Romo Ríos	Avda. Lib. Bernardo O'Higgins 4202, Estación Central. Teléfono 02-7781237 Fono Fax 02-7781236	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura y Lo Barnechea	Héctor Manuel Yáñez Márquez	Encomenderos 161, Las Condes. Teléfonos 02-2319998 (Jefe Comunal) 3344348 (Fiscalización) 2321026 (Sind. y Neg. Colectiva) 2318103 (Comparendos) 2323435 (Partes y Turno)	
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	Fernando Silva Escobedo	Edificio Servicios Públicos Freire 473, Casilla 297, San Bernardo. Teléfono 02-8592439. Fax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre 78, María Pinto. Teléfono 108 1x3	Atendida desde I.P.T. Melipilla. Viernes, semanal

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco (parte)	Colina		Av. Concepción 2, Colina	Atendida desde I.C.T. Santiago Nor-poniente. Viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Nancy Olivares Monares	Serafín de Zamora 78, Locales 19 y 20, La Florida. Fono Fax 02-2933131	

## RESUMEN

13	Direcciones Regionales del Trabajo
43	Inspecciones Provinciales del Trabajo
+ 25	Inspecciones Comunales del Trabajo
<hr/>	
81	Oficinas Permanentes

### Atención Intermitente (i)

4	Inspecciones Provinciales del Trabajo
+ 48	Inspecciones Comunales del Trabajo
<hr/>	
52	Oficinas con atención intermitente. (6 de éstas se encuentran suspendidas).

NOTAS: (1) Código. Según la clasificación contenida en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, la cual es utilizada, además, para identificar las Inspecciones en el Sistema Computacional y de Inventario.

(2) Las comunas que se indican como jurisdicción de cada Inspección son las que efectivamente cubren la acción que éstas desarrollan.

(3) Teléfonos. Cada vez que ha sido posible, el respectivo número telefónico, se presenta precedido del código de discado directo distante, que se indica con dos dígitos, correspondientes al código de acceso interurbano.

(\*) Según Resolución N° 72, de 1988, y modificaciones (Resoluciones Ex. N°s. 1.579 y 1.580, de 1993; 819, 980 y 1.892, de 1995).

## INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Aguinaldo Ley N° 19.429. Procedencia.	6.147/270	07.11.96	44
Asociaciones de funcionarios. Atención primaria de Salud. Quórum. Estatuto de Salud. Comisión de Calificación. Integración.	6.484/292	21.11.96	96
Bonificación Ley N° 19.200. Procedencia. Transacciones. Asignación de Zona. Transacciones. Alcance.	6.148/271	07.11.96	47
Contrato individual. Empleador. Estatuto docente. Aplicabilidad.	6.595/295	28.11.96	102
Contrato individual. Modificaciones.	6.060/267	05.11.96	36
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	6.441/289	20.11.96	88
Descanso dentro de la jornada. Registro.	6.150/273	07.11.96	51
Descanso dominical. Excepción.	6.152/275	07.11.96	54
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	6.442/290	20.11.96	92
Dirección del Trabajo. Dictámenes. Efectos en el tiempo.	6.207/278	11.11.96	62
Estatuto de Salud. Corporaciones. Ley N° 15.076. Aplicabilidad.	6.599/299	28.11.96	112
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo. Estatuto de Salud. Negociación colectiva. Procedencia. Estatuto de Salud. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	6.597/297	28.11.96	105
Estatuto de Salud. Asignación de zona. Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo. Estatuto de Salud. Traspaso de área. Indemnización. Procedencia.	6.146/269	07.11.96	42
Estatuto de Salud. Código del Trabajo. Aplicabilidad.	6.596/296	28.11.96	104
Estatuto de Salud. Personal. Naturaleza jurídica. Alcance. Estatuto de Salud. Normas supletorias. Estatuto de Salud. Aplicabilidad. Oficina Central.	6.598/298	28.11.96	108
Feriado progresivo. Cómputo.	6.309/284	14.11.96	76

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Feriado. Servicio de Cooperación Técnica.	6.256/280	12.11.96	67
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	6.483/291	21.11.96	94
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.410. Requisitos.	6.206/277	11.11.96	58
Indemnización legal por años de servicios. Anticipos Ley Nº 18.747. Liquidación. Feriado proporcional. Procedencia.	6.061/268	05.11.96	37
Instituto de Investigaciones Agropecuarias. Trabajadores. Normas aplicables.	6.149/272	07.11.96	50
Jornada bisemanal. Competencia. Dirección del Trabajo.	6.151/274	07.11.96	53
Ley Nº 19.464. Aplicabilidad.	6.058/265	05.11.96	34
Multa. Reconsideración administrativa. Plazo. Naturaleza jurídica. Multa. Reconsideración administrativa. Plazo. Prórroga. Procedencia.	6.485/293	21.11.96	99
Nacionalidad del personal. Personal técnico especialista. Alcance. Nacionalidad del personal. Porcentaje. Cálculo.	6.307/282	14.11.96	72
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.057/264	05.11.96	32
Negociación colectiva. Ultima oferta.	6.050/263	05.11.96	30
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	6.440/288	20.11.96	86
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento. Gratificación legal. Anticipos convencionales. Cumplimiento.	6.308/283	14.11.96	75
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.208/279	11.11.96	64
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.354/286	18.11.96	80
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Afiliación.	6.353/285	18.11.96	78
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Directorio. Facultades.			
Organizaciones sindicales. Ministro de fe. Atribuciones.	6.355/287	18.11.96	83

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Personal no docente. Ley N° 19.464. Colegio particular subvencionado. Incremento remuneracional. Cálculo.	6.059/266	05.11.96	35
Protección a la maternidad. Salas cunas. Centros comerciales.	6.486/294	21.11.96	101
Reglamento interno. Sanciones. Reglamento interno. Disposiciones. Obligatoriedad. Empresa. Facultades de administración.	6.258/281	12.11.96	69
Semana corrida. Base de cálculo.	6.153/276	07.11.96	56

# 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

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Marcelo Betancourt Merino**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Pamela Farías Antognini**

Asesora  
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

**Verónica Gómez Urrutia**

Periodista  
Oficina Comunicación y Difusión

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Departamento de Fiscalización

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Depto. Organizaciones Sindicales

**Sara Olate Gutiérrez**

Abogado  
Departamento de Negociación Colectiva

**Felipe Saéz Carlier**

Asesor Jurídico  
Departamento Jurídico

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Marco A. Díaz Aros

Composición:  
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Domicilio : Agustinas 1253, 10º piso, Santiago.  
Imprenta : Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107. Fax: 638 1980.

Destacamos en esta edición la Ley Nº 19.481 que, entre otras, amplía las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de fiscalización de normas sobre higiene y seguridad en las faenas, y la Ley Nº 19.482, que modificó las normas acerca del descanso dominical.

En la sección Doctrina, Estudios y Comentarios incluimos un artículo sobre las cláusulas sociales y lo social del abogado Marco López del Departamento Jurídico.

En el marco del plan de difusión acerca de la negociación colectiva, en esta edición el Informativo trata sobre el derecho a la negociación colectiva.

Complementan a esta edición una variada e importante jurisprudencia administrativa institucional y de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Instituciones de Salud Previsional.

Por último, informamos a nuestros lectores que el Colegio de Administradores Públicos de Chile, recientemente otorgó a don Carlos Ramírez Guerra, editor de este Boletín, la distinción de Administrador Público Destacado del año 1996. Este galardón que, por tercera vez entrega esta Orden profesional es la máxima distinción que el citado Colegio otorga a los administradores públicos que, en la actualidad se estiman en más de 2.400 profesionales que se desempeñan en Chile y el exterior.

**SERGIO MEJÍA VIEDMAN**

Abogado  
Subdirector del Trabajo y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial

# 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**

Abogado  
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>LAS CLAUSULAS SOCIALES Y LO SOCIAL</b> .....	1
<b>LEY Nº 19.481. INTRODUCE MODIFICACIONES AL CODIGO DEL TRABAJO, EN RELACION CON LAS FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO ...</b>	10
<b>LEY Nº 19.482. MODIFICA ARTICULO 38 DEL CODIGO DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCANSO DOMINICAL</b> .....	13
<b>DECRETO SUPREMO Nº 729/96. CREA EL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD</b> .....	14
<b>PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: TRABAJADORES REPRESENTAN LA SEGURIDAD EN GOODYEAR</b> .....	17
<b>SINTESIS DE PRENSA</b> .....	21
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	24
<b>DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA.</b> Depto. Jurídico .....	26
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Depto. Jurídico .....	30
<b>6.050/263, 05.11.96.</b> La última oferta del empleador, en su forma, deberá ceñirse a lo preceptuado para la elaboración de la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva; normas que excluyen la posibilidad de una oferta sujeta a modalidad convencional .....	30
<b>6.057/264, 05.11.96.</b> Para haber accedido al beneficio de reemplazo establecido en la cláusula 12 del convenio colectivo suscrito con fecha 27.05.93, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Minera ... y esta última era requisito que tanto el reemplazante como el reemplazado hubieren estado afectos a dicho instrumento colectivo .....	32

<b>6.058/265, 05.11.96.</b>	Las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.464 deben entenderse aplicables en todo cuanto no diga relación con el artículo 7° de la misma ley .....	34
<b>6.059/266, 05.11.96.</b>	Los sostenedores con más de un establecimiento educacional particular subvencionado que percibieron la subvención contemplada en el artículo 1° de la Ley N° 19.464, en forma separada por cada uno de ellos, se encuentran obligados a efectuar el cálculo y pago del incremento de remuneraciones previsto por la citada ley para el personal no docente, independientemente por cada uno de sus establecimientos .....	35
<b>6.060/267, 05.11.96.</b>	El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios que ejecuta un dependiente, mediante la asignación de nuevas funciones ..	36
<b>6.061/268, 05.11.96.</b>	1) Forma de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes del Instituto Forestal, que han percibido anticipos de dicho beneficio de acuerdo a lo previsto en el artículo 38 de la Ley N° 18.747. 2) El trabajador por el cual se consulta, cuya relación laboral terminó antes de cumplir el 3 <sup>er.</sup> año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a indemnización por feriado por el período comprendido entre la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones .....	37
<b>6.146/269, 07.11.96.</b>	1) Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho para exigir el pago de la asignación de zona por el solo hecho y según el lugar, en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud, por los montos y condiciones que se determinan según el procedimiento de cálculo previsto por las Leyes N°s. 19.378 y 19.354 y Decreto Ley N° 249, de 1974, respectivamente. 2) El período laborado en el área Educación de una Corporación Municipal no es útil para el reconocimiento de la experiencia, porque dichos servicios no tienen relación con la atención de salud municipal. 3) El solo hecho del traspaso de un funcionario del área Educación a Salud en la misma Corporación no da lugar al pago de la indemnización por años de servicio, porque dicha circunstancia no es causal de terminación del contrato de trabajo, salvo que se hubiere pactado indemnización a todo evento en cuyo caso el funcionario tiene derecho a conversar dicho pacto .....	42
<b>6.147/270, 07.11.96.</b>	El personal que presta servicios a honorarios en el Centro Comunitario de Atención al Joven de Llay-Llay no tiene derecho al aguinaldo de Navidad establecido por el artículo 3° de la Ley N° 19.429 .....	44

<b>6.148/271, 07.11.96.</b>	No procede adicionar a los montos acordados en transacciones celebradas con el personal docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, sobre pago de complemento de asignación de zona, la bonificación compensatoria del artículo 3º de la Ley N° 19.200 .....	47
<b>6.149/272, 07.11.96.</b>	El personal contratado por el Instituto de Investigaciones Agropecuarias se encuentra afecto, en materia jurídico laboral, al Código del Trabajo y leyes complementarias .....	50
<b>6.150/273, 07.11.96.</b>	No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de incorporar tal obligación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad .....	51
<b>6.151/274, 07.11.96.</b>	No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días de trabajo seguidos de 4 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 .....	53
<b>6.152/275, 07.11.96.</b>	Las labores desempeñadas por los trabajadores de la empresa Alimentos ... no se encuentran exceptuadas de descanso en días domingo y festivos .....	54
<b>6.153/276, 07.11.96.</b>	El estipendio contemplado en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Agrícola y Frutícola ... y sus trabajadores debe incluirse para los efectos del cálculo del promedio a que alude el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo .....	56
<b>6.206/277, 11.11.96.</b>	1) Emite pronunciamiento respecto a los requisitos que deben cumplirse para que opere la indemnización prevista en el inciso primero del artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410. 2) Reconsidera Oficios Ordinarios N°s. 018, de 02.03.96 y 336, de 08.07.96, del Sr. Director Regional del Trabajo de la IV Región de Coquimbo .....	58
<b>6.207/278, 11.11.96.</b>	El Dictamen N° 2.640/104, de 06.05.96, surte todos sus efectos desde la fecha de su emisión .....	62
<b>6.208/279, 11.11.96.</b>	Para los efectos de calcular el beneficio Participación en las Utilidades establecido en la cláusula decimocuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 27.11.95, entre la empresa Compañía Siderúrgica ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, deben considerarse doce sueldos base, independientemente que los respectivos trabajadores durante el ejer-	

	cicio financiero correspondiente, hayan estado acogidos a licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional .....	64
<b>6.256/280, 12.11.96.</b>	No corresponde jurídicamente la negociación individual entre el Servicio de Cooperación Técnica y sus trabajadores del exceso de feriado legal, toda vez que dicha materia está regulada por las normas del Estatuto Administrativo .....	67
<b>6.258/281, 12.11.96.</b>	1) Resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada una de las transgresiones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque todas ellas sean infracción de una misma disposición de aquél. 2) La empresa Impresora y Editora ..., en virtud de lo prevenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en ella, se ha encontrado facultada para impartir instrucciones a su personal de producción en el sentido de confeccionar una planilla diaria de producción .....	69
<b>6.307/282, 14.11.96.</b>	Aclara el concepto de "personal técnico especialista" para los efectos del artículo 20 del Código del Trabajo y fija las reglas para calificar los límites a la contratación de personal extranjero .....	72
<b>6.308/283, 14.11.96.</b>	La administración de la empresa Productora de Alimentos ... no puede, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, dejar de dar cumplimiento a la cláusula del contrato colectivo que dispone el pago anticipado de gratificaciones con mínimo de \$20.000 .....	75
<b>6.309/284, 14.11.96.</b>	Los trabajadores de Industrias ... que habiendo prestado servicios a la empresa, fueron finiquitados y posteriormente recontratados y que, a la vez, con anterioridad a su ingreso a ella, habían, laborado para otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del feriado progresivo hasta diez años de servicios prestados a otros empleadores y todo el tiempo que han laborado para la citada empresa .....	76
<b>6.353/285, 18.11.96.</b>	1) Las federaciones se encuentran facultadas para establecer en sus estatutos requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato. 2) El directorio de una federación no se encuentra facultado para fijar a su arbitrio los requisitos o condiciones para la afiliación de un sindicato .....	78
<b>6.354/286, 18.11.96.</b>	No procede considerar para el cálculo del beneficio denominado incentivo de producción de la cláusula 18 del contrato colectivo suscrito con la empresa ..., los días trabajados por los dependientes, que si influyen en el pago, sino que los días programados de trabajo para todos ellos en el mes, razón por	

	la cual se deja sin efecto las Instrucciones N° 08.04.95-328, de 02.08.95, de la Inspección Provincial del Trabajo Arauco Lebu .....	80
<b>6.355/287, 18.11.96.</b>	Complementa doctrina que fija el concepto de ministro de fe y ámbito de sus funciones, y el sentido y alcance de la expresión "en presencia de un ministro de fe", utilizada en distintas disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley N° 19.236, respectivamente .....	83
<b>6.440/288, 20.11.96.</b>	Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 7.052/302, de 07.11.95, el cual en su punto 1° sostiene que "Los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que no tienen la calidad de académicos, no se encuentran obligados a efectuar el aporte a que alude el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo" .....	86
<b>6.441/289, 20.11.96.</b>	El personal de la empresa ..., que se desempeña en el Casino Country Club, atendiendo directamente al público tiene derecho a un día domingo de descanso mensual .....	88
<b>6.442/290, 20.11.96.</b>	La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia .....	92
<b>6.483/291, 21.11.96.</b>	La bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo suscrito entre empresa Eléctrica de ... y sus trabajadores, no debe computarse para el cálculo de las horas extraordinarias	94
<b>6.484/292, 21.11.96.</b>	a) Los trabajadores que deben considerarse para constituir una asociación de funcionarios a que se refiere la Ley N° 19.296, en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, son los que, desempeñándose en ella, se rigen por las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contenidas en la Ley N° 19.378. b) No existe inconveniente legal para que un dirigente de una asociación de funcionarios integre la Comisión de Calificación a que se refiere el artículo 61 del Decreto N° 1.889 Reglamentario de la Ley N° 19.378, en la medida que se cumplan a su respecto los requisitos que la misma norma legal contempla ...	96
<b>6.485/293, 21.11.96.</b>	El plazo establecido en el inciso primero del artículo 482 del Código del Trabajo es de días corridos; y la prórroga del mismo, si el último día cae en un día feriado, no procede .....	99
<b>6.486/294, 21.11.96.</b>	Rectifica punto N° 3) del Dictamen N° 2.225/86, de 15.04.96, en el sentido que indica .....	101

<b>6.595/295, 28.11.96.</b>	La trabajadora Sra. N.N., al día 05.10.94, prestaba servicios de profesora de la Corporación Municipal de Educación de Arica, pues, según consta del Decreto N° 1.690/94, de 30 de septiembre, de la Ilustre Municipalidad de Arica, desde ese día comenzaba la vigencia de la relación contractual entre ella y la Corporación Municipal referida, situación que se reafirma por constar que ésta pagó a la Administradora de Fondos de Pensiones "Protección" las cotizaciones de la trabajadora desde el mismo día 05.10.94 .....	102
<b>6.596/296, 28.11.96.</b>	Los profesionales y trabajadores que cumplen funciones en la Atención Primaria de Salud Municipal, están regidos por la Ley N° 19.378 y su Reglamento, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a la situación contemplada por el artículo 6° transitorio de la ley citada .....	104
<b>6.597/297, 28.11.96.</b>	1) El beneficio de la jubilación no es impedimento para el reconocimiento de la experiencia si el funcionario que lo solicita ha prestado servicios anteriores para establecimientos públicos, municipales o corporaciones en el área de salud municipal. 2) Los establecimientos y entidades que operan y administran la atención primaria de salud municipal, están impedidos de negociar colectivamente por lo que no existe obligación de responder los proyectos que al efecto formulen sus funcionarios, pero deberán seguir otorgándose los beneficios pactados en convenio colectivo anterior, en la forma expuesta en el presente informe .....	105
<b>6.598/298, 28.11.96.</b>	1) La naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones Municipales de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance propio de los servidores de organismos públicos. 2) El Estatuto de los Funcionarios Municipales se aplica supletoriamente al personal regido por la Ley N° 19.378, no obstante el carácter de Derecho Privado que tienen las Corporaciones que administran y operan la atención primaria de salud municipal, y el Código del Trabajo sólo es aplicable a dicho personal en la situación que prevé el artículo 6° transitorio de la citada ley. 3) Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 968/45, de 08.02.96, de la Dirección del Trabajo, por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe .....	108
<b>6.599/299, 28.11.96.</b>	La Ley N° 15.076 no tiene aplicación supletoria en el caso de los profesionales funcionarios que laboran en una Corporación de Derecho Privado que administra y opera la atención primaria de salud municipal .....	112

<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b> Selección de Dictámenes .....	114
<b>J/424, marzo 96.</b> Certificación de años de cotizaciones previsionales .....	114
<b>J/458, marzo 96.</b> Restitución de fondos previsionales desde la Cuenta de Capitalización Individual a la de Ahorro Voluntario .....	115
<b>J/582, abril 96.</b> Situación de técnico extranjero que retiró sus fondos previsionales conforme al artículo 7º de la Ley N° 18.156, pero empleador ininterrumpidamente continuó descontando y enterando las cotizaciones previsionales obligatorias en la A.F.P .....	116
<b>J/639, abril 96.</b> 1) Superintendencia de A.F.P. no tiene competencia para condonar las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo, por falta de declaración de las cotizaciones dentro del plazo legal. 2) Aplicación de la Circular N° 62 de esta Superintendencia, respecto de los empleadores del Sector Público .....	118
<b>SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL.</b> Selección de Dictámenes .....	121
<b>1.465, 15.04.96.</b> Cobro de prestaciones a través de mandatario y bonificación de día cuna .....	121
<b>1.587, 22.04.96.</b> Contratos de Salud deben reflejar exactamente los derechos y obligaciones que se desprenden para las partes .....	122
<b>1.610, 23.04.96.</b> No es posible establecer una equivalencia financiera o funcional entre los bonos u órdenes de atención de las diversas ISAPRE y los emitidos por el Fondo Nacional de Salud .....	126
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	127
<b>913, 26.03.96.</b> Para los efectos del pago de las gratificaciones legales a los trabajadores a que se refiere el Código del Trabajo, la Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos ha dictaminado que para calcular el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para su pago, deben agregarse a la utilidad las gratificaciones legales de años anteriores pagadas en el Ejercicio y las provisiones de gratificaciones legales efectuadas con cargo al resultado del mismo período a gratificar .....	127
<b>1.622, 07.06.96.</b> Aclaración de lo dictaminado por la Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos en Oficio N° 3.829, del 20.12.95, en cuanto a si también procede invocar el crédito por gastos de capacitación que la Corporación Municipal de Desarrollo Social efectúe en favor de su personal de salud, médicos, enfermeras y auxiliares .....	128

<b>1.873, 1º.07.96.</b>	Acerca de la situación tributaria de las sumas pagadas por una empresa nacional a trabajadores extranjeros contratados, para los efectos de compensar los gastos de arrendamiento de una vivienda en Chile .....	129
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes ..		131
<b>20.937, 02.07.96.</b>	Profesionales de la educación que se desempeñan en los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades tienen derecho a las indemnizaciones contempladas en los artículos 7º, 8º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410 ..	131
<b>21.842, 10.07.96.</b>	A funcionarios a contrata que son a la vez dirigentes gremiales debe prorrogárseles su contratación en las mismas condiciones que tenían al momento de su elección .....	134
<b>23.317, 22.07.96.</b>	Calidad de procesado en una causa criminal no amerita terminar anticipadamente contrato de trabajo a plazo fijo pactado en municipalidad y afectado .....	135
<b>23.323, 22.07.96.</b>	Directores de una asociación de funcionarios no pueden ceder la totalidad o parte de las horas de los permisos semanales que, conforme Ley Nº 19.296, les corresponden, a dirigentes de la federación a la cual pertenece su entidad gremial .....	136
<b>24.162, 29.07.96.</b>	Se refiere a los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, específicamente, a los estipendios a considerar para el pago de las indemnizaciones, el alcance de la frase del inciso final del último precepto "enfermedades que dificulten el desempeño de las funciones docentes" y la institución llamada a calificarlas .....	137
<b>24.774, 02.08.96.</b>	Permisos que artículo 31 de Ley Nº 19.296 concede a los dirigentes gremiales para ausentarse de sus labores para cumplir sus funciones de tales, les permiten diferir la hora de llegada o anticipar la de salida del Servicio .....	139
<b>27.087, 26.08.96.</b>	Fuero contemplado en el artículo 25 inciso 1º de Ley Nº 19.296, sobre asociaciones de funcionarios, no favorece a quienes ejercen empleos en calidad de suplentes .....	140
<b>NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO .....</b>		142
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>		166

