



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 1997



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



EL TRABAJO EN CHILE: UN AÑO DE LOGROS Y DESAFIOS

Jorge Arrate Mac Niven (*)

I. ORIENTACIONES DE NUESTRA POLITICA

1. Trabajo y Desarrollo.

Vivimos en este tiempo una etapa particularmente significativa en el debate internacional y nacional acerca de las relaciones entre trabajo y desarrollo. En efecto, en todos los foros mundiales y locales cobra vigor el examen de cómo y en torno a qué principios articular el nuevo orden económico mundial con una institucionalidad laboral que asegure, en el marco de las exigencias derivadas de la competitividad, la globalización y el cambio tecnológico, el acceso equitativo a los frutos del crecimiento de todos quienes contribuyen a lograrlo. La experiencia acumulada por los más diversos países y regiones del planeta, en particular por aquellos que han logrado un exitoso desarrollo en la última década, muestra que una de las claves del resultado alcanzado ha sido su capacidad de comprender que son los países los que compiten como un todo y que ello es consecuencia de una adecuada ecuación entre crecimiento y equidad. Si esta ecuación virtuosa no se busca y consigue, las sociedades arriesgan en el mediano y largo plazo su estabilidad y, más aún, ponen en tela de juicio la confianza en las estrategias adoptadas y en sus fundamentos.

Lo anterior no es sino la comprobación que el desarrollo y el crecimiento económico son la obra del trabajo humano individual y colectivo, principio que debe ser reconocido en el orden social e institucional de las naciones y en el plano internacional.

Es así como en instancias como la Organización Mundial de Comercio (OMC), la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y también en acuerdos internacionales de comercio como el NAFTA, la consideración de normas e instituciones laborales que acompañen los procesos de integración económica y comercial ha sido puesta en primer plano. De la misma manera, en el marco del MERCOSUR, una instancia especializada como es la subcomisión 10, se ha consagrado a identificar y formular recomendaciones sobre los principios básicos de orden laboral que debieran ser considerados por los países miembros, los cuales se inscriben en las orientaciones que al respecto ha señalado la OIT.

Asimismo, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), diversas conferencias de los Ministros de Trabajo de la región han iniciado trabajos destinados a proponer políticas y principios laborales que orienten las relaciones entre integración comercial e institucionalidad del trabajo.

Chile se ha inscrito con decisión en esta línea de principios y ha inspirado en ellos su política internacional en la materia, así como su estrategia nacional económica, social y laboral.

(*) Informe sobre el trabajo en Chile 1996-1997, entregado por el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social, con ocasión del Día Internacional del Trabajo.

2. Autonomía Social.

En ese contexto, que define hoy los grandes desafíos del mundo del trabajo, tenemos la convicción que es necesario avanzar con vigor hacia una institucionalidad laboral que promueva la capacidad de los actores directos de las relaciones laborales para asumir, cada vez en mayor medida por sí mismos, la responsabilidad de definir las condiciones de trabajo y empleo, particularmente en el nivel de la empresa. Las exigencias de competitividad y adaptabilidad a los cambios económicos y tecnológicos requieren de actores genuinamente involucrados en las realidades específicas de su situación de trabajo; técnica y socialmente comprometidos con los resultados a ser alcanzados y con una visión común de tales objetivos.

Lo anterior supone superar la perspectiva más tradicional, que pone el énfasis en una institucionalidad extremadamente regulatoria, normalmente de carácter legal, en que la acción de la autoridad pública termina a menudo sustituyendo en la práctica la iniciativa de los actores. Si queremos alcanzar una efectiva modernización de las relaciones laborales, acorde con los nuevos tiempos, es necesario progresar en el sentido mencionado.

Para lograr este propósito, es indispensable dotar a trabajadores y empleadores de instrumentos adecuados a la finalidad buscada, así como de reglas del juego equiparadas y de las protecciones necesarias para ejercer sus derechos. Resulta asimismo fundamental rediseñar los modelos verticalistas de gestión de la empresa, en favor de sistemas más horizontales y participativos. Hoy la empresa requiere ser una comunidad de intereses, fundada en la confianza que surge del trabajo, de la información y la responsabilidad compartidas, y del acceso equitativo a los frutos del esfuerzo común. Así como son los países los que compiten como un conjunto integrado, las empresas son también mucho más que la mera suma de individuos aislados. La experiencia internacional más reciente nos muestra que las sociedades que han alcanzado los mejores estándares de desempeño económico y social, son precisamente aquellas que han promovido relaciones laborales de confianza y cooperación.

Por estas razones, si estimamos que un modelo descentralizado de relaciones laborales constituye una fórmula adecuada para Chile, debemos asumir con mayor fuerza que ello conlleva necesariamente la exigencia de promover una mayor autonomía de los actores a que nos hemos referido.

Es sobre esta base que hemos planteado la necesidad de otorgar una especial importancia a la extensión y perfeccionamiento de la Negociación Colectiva, a fin que un mayor número de trabajadores y empresas acceda a este procedimiento que es, por su propia naturaleza bipartita, un instrumento que pone a las partes de la relación laboral en el centro de la determinación de las condiciones de trabajo y empleo. Es nuestra convicción que mientras la contratación colectiva directa sea un proceso limitado, como ocurre hoy en Chile, no lograremos consolidar un auténtico sistema descentralizado de relaciones laborales y continuaremos, directa o indirectamente, incentivando la intervención del Estado más allá de aquellas funciones tutelares que pueden considerarse básicas y permanentes. Por ello resulta paradójico que, al mismo tiempo que se proclaman las ventajas de la descentralización, muchos de quienes lo hacen se resisten a dar a la Negociación Colectiva en la empresa el papel que las iniciativas del Gobierno han propuesto para ella.

Estamos obligados a ser consistentes. Si nuestro propio ordenamiento constitucional ha establecido el derecho a negociar colectivamente y las exigencias de nuestro modelo de

desarrollo requieren de importantes grados de descentralización, ¿qué argumento institucional o económico social existe para no desarrollar políticas que hagan efectivo ese derecho y que extiendan precisamente uno de los instrumentos que garantiza mejor tal descentralización?

Es por ello que ampliar el acceso del mayor número de empresas y sectores económicos a la negociación colectiva en la empresa y perfeccionar los derechos de los actores que la llevan a cabo, constituye una orientación fundamental de nuestra política laboral. Este año será una prioridad alcanzar resultados favorables para las propuestas que hemos hecho al respecto, como siempre en el marco de un diálogo abierto y constructivo con todos los actores sociales y políticos.

3. Calidad y Competitividad del Trabajo.

Lograr la ecuación virtuosa entre crecimiento y equidad, fortaleciendo la autonomía de los actores de las relaciones laborales, requiere asegurar también las condiciones que permitan lograr empleos de alta calidad y productividad. Para ello es necesario otorgar igual prioridad a invertir en el gran capital social que constituye la capacitación y formación profesional. Trabajadores dotados de habilidades pertinentes a las nuevas tecnologías y a su cambio permanente, entrenados para adaptarse a las exigencias de la polivalencia en la actividad productiva, serán sin duda más capaces para desenvolverse productivamente en una economía de alta competencia y en mercados de trabajo con creciente movilidad laboral. Lo serán también para participar individual y colectivamente con más eficacia en la identificación de su productividad y, consecuentemente, en una determinación más adecuada de sus condiciones de trabajo y empleo en conjunto con sus empleadores.

Una sociedad en la que exista empleo, pero en la cual una proporción relativamente importante de las ocupaciones correspondan a actividades precarias, de baja calificación y productividad, difícilmente podrá aspirar a progresar en condiciones de equidad y a competir en calidad y eficiencia en la economía mundial. Tampoco le será fácil desarrollar prácticas de autonomía social y cooperación en las empresas.

Este es un campo de enormes desafíos para Chile. La posición que ha alcanzado a nivel internacional gracias a sus índices de crecimiento estable y sostenido, requiere, para mantenerse en el largo plazo, de un particular esfuerzo para elevar la calidad de su trabajo. Particular urgencia tiene este desafío en el campo de los jóvenes, de las mujeres que se incorporan crecientemente al mundo del trabajo, de las pequeñas y microempresas y de los sectores sujetos a procesos de reconversión productiva y laboral. Por ello, este año ha sido declarado el Año de la Capacitación y Formación Profesional. Ello significa que se empeñarán todos los esfuerzos necesarios para modernizar y coordinar nuestra institucionalidad pública y privada en esta materia, así como para llevar a cabo acciones y políticas destinadas a asegurar orientación y asistencia a los trabajadores en el mercado laboral, conducentes a su mejor incorporación a las oportunidades de capacitación.

Asimismo, la capacitación para la reinserción productiva será uno de los instrumentos que formará parte del Sistema de Protección al Trabajador Cesante, iniciativa que el Gobierno ha elaborado como mecanismo que, integrado con la formación profesional, permitirá asegurar una movilidad protegida de los trabajadores en el mercado de trabajo.

Estas tres grandes orientaciones recién reseñadas han enmarcado, desde el inicio de los gobiernos democráticos, sus objetivos de crecimiento y equidad. Consecuentemente con

ellas, se ha sostenido consistentemente la necesidad de avanzar en el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral.

Tal propósito se ha llevado a cabo buscando cubrir una amplia gama de materias que permitan progresar de manera integrada con las estrategias de crecimiento y modernización de nuestra economía, contribuyendo a su éxito y consolidación.

Así, hemos buscado desde un principio no sólo aumentar, sino sobre todo elevar la calidad y productividad de los empleos a través de un sistemático esfuerzo, que ahora profundizaremos, orientado a dotarnos de mejores políticas e instrumentos de capacitación y formación profesional. Del mismo modo, hemos impulsado importantes acciones institucionales y legislativas destinadas a garantizar el cumplimiento efectivo de nuestra normativa laboral y previsional, buscando proteger las condiciones de trabajo y empleo que ésta asegura, estimulando también por esta vía la competencia leal entre las empresas. Igualmente, hemos impulsado reformas sustantivas a la legislación que regula las relaciones colectivas e individuales de trabajo, proponiendo al H. Congreso Nacional iniciativas orientadas a mejorar los equilibrios entre la parte laboral y empleadora en la negociación colectiva, dotando a ambas de mayor autonomía para concordar sus condiciones de contratación. También hemos propuesto perfeccionar la normativa que rige los derechos de sindicalización.

En el sector público se ha iniciado el estudio de mecanismos que permitan avanzar en fórmulas de negociación de las condiciones de trabajo y empleo, considerando las particularidades de esa función. Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo han sido también objeto de políticas activas destinadas a elevar su calidad y a fiscalizar con rigor el cumplimiento del ordenamiento normativo que las regula. Estamos también actuando con iniciativas legislativas en materia de regulaciones que aseguren el cumplimiento de las normas laborales en los sectores regidos por sistemas de subcontratación y trabajo temporal. El perfeccionamiento de los procedimientos de la judicatura del trabajo, a fin de mejorar la administración de justicia en esta área ya es una realidad.

En el campo de la previsión social privada estamos enfrentando con decisión tanto los problemas de su cobertura, así como las cuestiones relativas a rebajar sus costos y aumentar la transparencia de su operación institucional. Especial preocupación ha sido otorgada a las políticas destinadas a promover igualdad de oportunidades para la mujer que trabaja, así como también a mejorar las condiciones que protegen a los trabajadores con responsabilidades familiares.

El trabajo de menores constituye un tema sensible que ha originado acciones legislativas, así como también a programas tripartitos en colaboración con la UNICEF y la OIT, para identificar sus características, volumen y condiciones a fin de actuar sobre esta problemática. Si bien el trabajo infantil no constituye en Chile un fenómeno extendido, demanda sin duda particular atención en el marco de los principios internacionalmente reconocidos al respecto.

En varias de estas materias se ha impulsado el diálogo tripartito a nivel nacional y sectorial, que consideramos indispensable para profundizar el debate sobre ellas y para construir acuerdos que doten de legitimidad y estabilidad a las políticas que se formulen.

En el plano internacional, hemos firmado recientemente un Acuerdo de Libre Comercio con Canadá, el primero de estos instrumentos que incorpora formalmente un acuerdo comple-

mentario laboral y ambiental. La misma política ha sido formulada en relación con las condiciones de nuestro posible acceso al NAFTA.

Asimismo, durante el período de presidencia del Consejo de Administración de la OIT por parte del Ministro del Trabajo de Chile, que culmina en junio próximo, se impulsó con vigor el debate sobre la incorporación de las normas y principios laborales en los tratados de libre comercio. Se otorgó especial importancia a la modernización de este organismo y al desarrollo de una reflexión sobre una normativa internacional que recoja con dinamismo los cambios y nuevas realidades del mundo del trabajo. Desde esta instancia tripartita, Chile planteó la necesidad de multiplicar en todos los Foros internacionales el debate sobre la necesaria articulación entre las nuevas cuestiones del desarrollo y las relaciones laborales.

En síntesis, tanto en los años previos como en el período a que se refiere este informe, nuestra política laboral ha sido consecuente con la convicción que las relaciones entre el trabajo y el desarrollo económico social no pueden sino constituir un todo integrado, orientado a asegurar que el crecimiento y la equidad sean dos dimensiones que se requieren mutuamente en una sociedad que aspira a profundizar su democracia y su integración.

Esta política que hemos reseñado define una perspectiva que, comprendida en su conjunto, se inscribe en una visión contemporánea que se hace cargo de los grandes desafíos que hoy se enfrentan en el marco del nuevo orden económico y social mundial, los que exigen ser respondidos con eficacia.

II. LA POLITICA LABORAL: balance de un año

1. Economía y trabajo en 1996: avances y perspectivas.

Durante 1996, el país registró un nuevo año de crecimiento económico, esta vez de un 7.2%, manteniendo de este modo la tendencia de crecimiento sostenido que se prolonga ya por trece años consecutivos, proceso que fue complementado con una nueva reducción de la tasa de inflación anual.

Así, en un contexto de dinamismo económico y de nuevos avances en materia de estabilización, se crearon las condiciones necesarias para lograr resultados positivos tanto en materia de creación de nuevos puestos de trabajo como en aumentos reales de las remuneraciones. En efecto, durante el año pasado se crearon alrededor de 125 mil plazas de trabajo, lo que permitió reducir en 1.2 puntos porcentuales la tasa de desempleo respecto de 1995 para situarse, a finales del período, en sólo un 5.4% de la fuerza de trabajo. El aumento del empleo y el crecimiento de las remuneraciones han sido los ejes fundamentales que ha permitido reducir persistentemente los niveles de pobreza durante los años '90, complementando el indispensable rol cumplido por las políticas sociales orientadas a mejorar las condiciones de vida de los sectores más pobres.

No obstante lo positivo de tales resultados, aún persisten altos niveles de desempleo juvenil que superan en 2.4 veces la desocupación promedio de la economía. Esta situación, que obedece principalmente a los relativamente bajos niveles de educación formal y ausencia de competencias laborales demandadas por las empresas, constituye uno de los desafíos más importantes para la política laboral en los próximos años. Para ello será fundamental continuar perfeccionando las políticas laborales activas orientadas a completar la educación formal de los jóvenes sin empleo y promover su inserción laboral en ocupaciones producti-

vas, mediante el perfeccionamiento de las instituciones e instrumentos destinados a extender la capacitación laboral y de los actuales mecanismos que apoyan la búsqueda de empleos.

En materia salarial también el panorama se presentó positivo, ya que las remuneraciones reales crecieron en un 4.14% y se alinearon con el aumento de la productividad total de factores que registró un incremento de un 4.8%. Ello indica que las ganancias salariales se han mantenido en una senda de expansión equilibrada, lo que permite asegurar su consolidación en el tiempo. Junto a lo anterior, el Ingreso Mínimo Real experimentó un nuevo incremento, lo que ha permitido sostener la recuperación de su poder de compra que alcanza ya a un 44.2% respecto del año 1989.

Estos avances en materia de crecimiento de las remuneraciones reales también se explican por los resultados alcanzados en los procesos de negociaciones colectivas registrados en la actividad privada. En efecto, los aproximadamente 120 mil trabajadores que negociaron con sus empleadores, agrupados principalmente en sindicatos, obtuvieron nuevos aumentos reales promedios en sus remuneraciones bases del orden de un 1.2% y se estableció una periodicidad de 5.6 meses entre reajustes por aproximadamente el 100% del aumento del nivel de precios.

Durante el año se materializaron un total de 184 huelgas legales, cifra inferior a las registradas en años anteriores y que se presentaron en un 12% del total de negociaciones colectivas involucrando a alrededor de 25 mil trabajadores. El promedio de duración de tales conflictos se situó en 9.8 días, lo que también representa una disminución respecto de períodos anteriores.

Al observar la evolución de los procesos de negociaciones colectivas en los últimos años, se aprecia con claridad que éstas se han consolidado como un instrumento fundamental para lograr mayores niveles de productividad, mejores condiciones de trabajo y aumentos reales de las remuneraciones sobre la base de acuerdos entre trabajadores y empresarios. Lo anterior reafirma una vez más la necesidad tanto de extender este derecho a negociar colectivamente a quienes en la actualidad se ven impedidos de ejercerlo, así como perfeccionar los actuales procedimientos lo regulan.

De este modo, la Política Laboral del Gobierno profundizará sus esfuerzos orientados a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones, a crear las condiciones para extender y perfeccionar los procesos de negociación colectiva, junto con avanzar en aumentar la cobertura de los programas de calificación laboral y mejorar la asistencia al trabajador en sus procesos de búsqueda de empleos productivos. Con este conjunto de iniciativas complementarias será posible ir mejorando las condiciones de trabajo de la población y, a la vez, consolidar una senda estable de desarrollo económico que estimule el crecimiento y que al mismo tiempo mejore el actual patrón de reparto de los ingresos.

Consecuentemente, la Política Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se desarrolla a través de acciones orientadas a lograr un mayor desarrollo y equidad social y, simultáneamente, contribuir a la elevación de la calidad y dignidad del Trabajo. Ello implica la articulación de políticas específicas para el logro de estos objetivos permanentes.

2. Una política laboral para el desarrollo y la equidad.

Para avanzar hacia un mejor desarrollo y una mayor equidad en el mundo del trabajo, nuestras acciones se orientan al cumplimiento de tres grandes objetivos. El primero de ellos es la promoción de relaciones laborales basadas en la concertación, la cooperación y el acuerdo entre trabajadores y empleadores. Ello trae aparejado un segundo objetivo: garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y asegurar una más eficaz administración de justicia en las relaciones de trabajo. Un tercer aspecto central de nuestra política es el referido a enfrentar las nuevas realidades del mercado de trabajo en una economía abierta, altamente competitiva y sometida a rápido cambio tecnológico.

A. Promover relaciones laborales basadas en la concertación, la cooperación y el acuerdo entre trabajadores y empleadores.

Durante el último año hemos realizado una serie de acciones para conseguir este objetivo. Entre otras, podemos citar las siguientes:

i) Proyecto sobre negociación colectiva y derechos sindicales.

Este proyecto amplía la cobertura de la negociación colectiva, otorgando el derecho a negociar reglamentado a nivel de empresa a los sindicatos interempresas y a los de eventuales y transitorios, en aquellos establecimientos en que tengan afiliados y reúnan un quórum mínimo. Asimismo, modifica los procedimientos de negociación y elimina el uso de reemplazantes durante la huelga. En materia de derechos sindicales, el proyecto mejora las protecciones básicas que tienen los trabajadores para constituir sindicatos y eleva las sanciones a las conductas desleales de los empleadores, ya tipificadas en la legislación vigente.

Trámite

Se encuentra en segundo trámite constitucional, para su discusión en la Comisión de Trabajo del H. Senado.

ii) Relaciones laborales en el sector público.

A partir de los últimos conflictos laborales surgidos en el sector público, se ha hecho evidente la necesidad de contar con instrumentos adecuados para su tratamiento. Es así como, junto con desdramatizar la expresión de las reivindicaciones de los funcionarios, se requiere crear instancias de diálogo para que las partes busquen los consensos indispensables para enfrentar los cambios que la modernización del Estado demanda. Las exigencias de este proceso naturalmente crean ciertos grados de inquietud, lo que sumado a la carencia de mecanismos adecuados para abordarla no favorecen la adecuada gestión de las relaciones de trabajo entre la Administración y sus funcionarios.

Es así como, en los hechos, en el Sector Público se practica la negociación laboral y los funcionarios paralizan sus labores para presionar por sus reivindicaciones, aun cuando dicha expresión de fuerza está fuera de la ley. Dado que se trata de una situación ilegal, obviamente no existen mecanismos establecidos para enfrentarla y resolverla desde el punto de vista laboral. Ello genera condiciones de incertidumbre

respecto del desarrollo de dichas movilizaciones e incluso a veces conduce a situaciones extremas, transformando normales conflictos de interés en escenarios de emergencia y crisis. Todo esto hace aconsejable avanzar decididamente en el diseño de un marco regulatorio para las relaciones laborales en la Administración del Estado.

Los avances experimentados durante el año recién pasado en esta materia fueron básicamente dos. Por una parte, la profundización del diálogo sostenido entre la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y el Gobierno, uno de cuyos hitos fue el Seminario realizado el 21 de enero de 1996 con participación de expertos de la OIT y dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios del Sector Público. Estos debates han permitido asumir con profundidad las implicancias que tienen los mecanismos de regulación y conocer la experiencia comparada de otros países en este tema. Un segundo avance lo constituyó el envío al Congreso Nacional del proyecto de acuerdo mediante el cual se incorpora a nuestra legislación el Convenio N° 151 de la OIT, referido a “La protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”.

Desafíos

Sin perjuicio de la tramitación de este proyecto, se han iniciado estudios preliminares tendientes a reconocer los derechos colectivos del trabajo en el Sector Público, conforme al Convenio N° 151 de OIT. Este es un desafío pendiente de gran importancia, ya que se relaciona con metas estratégicas relativas a la Modernización del Estado, indispensables para nuestro avance en el conjunto de la tarea modernizadora de esta Administración.

Trámite

El Convenio N° 151 se encuentra en segundo trámite constitucional en la Comisión de Relaciones Exteriores del H. Senado. Su siguiente paso es la elaboración del primer informe para que el proyecto sea visto en Sala.

iii) Comisiones tripartitas.

Comisión tripartita forestal.

Esta Comisión funciona desde 1993 y la componen la Federación Forestal de Constitución (FEFOCON), la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales de Chile (CTF), la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de CMPC y empresas afines (CMPC), la Corporación Chilena de la Madera (CORMA) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Se encuentra abocada al próximo lanzamiento de un Código de Conducta para el sector en materia de condiciones de trabajo, esfuerzo respaldado por la OIT.

Comisión Tripartita sobre relaciones laborales en el fútbol.

Con el fin de abordar diversos temas de interés para los trabajadores que se desempeñan como futbolistas profesionales, se constituyó una instancia tripartita

conformada por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), el Sindicato Nacional de Futbolistas (SIFUP) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su accionar se ha centrado en la elaboración de propuestas relativas al cumplimiento de la normativa previsional y otros aspectos contractuales que escapan al común de los contratos de trabajo, atendida la naturaleza de las funciones que realizan los futbolistas.

Comisión Tripartita con el Comercio Detallista.

La gran importancia de este sector de la economía motivó, el año pasado, la creación de este grupo de trabajo con la Confederación del Comercio Detallista y representantes de los trabajadores del sector. La instancia está tratando diversos temas relacionados con las condiciones de trabajo y las normativas legales que regulan su actividad.

B. Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y una más eficaz administración de justicia en las relaciones de trabajo.

Numerosas acciones ha emprendido el Ministerio en esta materia, de vital importancia para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo. Entre otras, destacan las siguientes:

i) Ley de perfeccionamiento de la Judicatura Laboral.

La Ley N° 19.447, promulgada el 30 de enero de 1996, tiene por objetivo promover un procedimiento judicial más expedito y eficaz para disminuir la congestión de causas que padecían los Tribunales del Trabajo. Para ello se delegó en los secretarios de dichos tribunales el conocimiento de las cobranzas, dejando al juez mayor espacio y tiempo para las causas de fondo. También se vinculó de mejor forma la labor jurisdiccional con la administrativa, facilitando así el acceso de trabajadores y empleadores a la justicia laboral y, al mismo tiempo, optimizando los recursos que dispone el Estado para la solución de conflictos.

ii) Ley de ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo.

El 3 de diciembre de 1996 fue publicada la Ley N° 19.481, que amplía y perfecciona las atribuciones y facultades de la Dirección del Trabajo en las siguientes materias:

- *Prácticas desleales o antisindicales.* La nueva ley establece que el tribunal que se encuentre conociendo de una causa relativa a estas prácticas, deberá pedir un informe de fiscalización a la Dirección Regional del Trabajo respectiva, constituyendo presunción legal los hechos allí constatados. Ello enfatiza el rol coadyuvante de este servicio respecto de la Justicia Laboral, en un área en la que los elementos probatorios disponibles resultaban objetivamente insuficientes para resolver situaciones de clara complejidad y recurrencia.
- *Fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.* La nueva normativa perfecciona estas facultades, permitiendo de manera explícita que la Dirección del Trabajo pueda verificar que se cumplan las medidas básicas

legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. También establece mecanismos para evitar la superposición operativa de los distintos organismos públicos con competencias en la materia.

- *Innovaciones que facilitan y agilizan la acción fiscalizadora.* La ley incluye un conjunto de medidas específicas cuyo objetivo es simplificar y hacer más expedita la actividad de fiscalización. Entre ellas, se hace explícita la obligación de los funcionarios públicos de denunciar, ante la Inspección del Trabajo, las infracciones laborales que detecten en el ejercicio de su cargo. Además, se perfecciona el concepto de reincidencia para los efectos de la aplicación de multas a los infractores, elevándose las sanciones a quienes reiteren el comportamiento transgresor.

Por último, la nueva ley estableció un plazo de 180 días para que los empleadores con deudas impagas por concepto de multas cursadas por funcionarios de la Inspección del Trabajo, puedan pagarlas al valor nominal que tenían a la fecha en que fueron cursadas, medida que contribuirá a regularizar la situación de muchos empleadores que se encuentran en mora.

C. Enfrentar las nuevas realidades del mercado de trabajo en una economía abierta, altamente competitiva y sometida a rápido cambio tecnológico.

Esta es una tarea de largo aliento y de muy amplias exigencias, que demanda la articulación simultánea de diversas políticas que permitan incrementar la competitividad de nuestros trabajadores. Para lograr este objetivo, se han implementado las siguientes iniciativas:

i) Reforma al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Este proyecto de ley establece las siguientes innovaciones:

- Favorece el desarrollo de una cultura de cooperación al interior de las empresas mediante la creación de Comités Bipartitos de Capacitación, constituidos por representantes de la gerencia y de los trabajadores. Estos Comités, cuya función es la de concordar programas de capacitación, deberán constituirse en todas las empresas cuya dotación sea igual o superior a 15 trabajadores. Los programas de estas empresas se beneficiarán con un mayor nivel de franquicia tributaria.
- Establece un subsidio para capacitación de hasta 26 mil UTM para las pequeñas y microempresas, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación que el mismo proyecto crea. Podrán acceder a estos recursos las empresas que tributen en la 1ª Categoría de la Ley de Impuestos a la Renta, presenten un ejercicio continuo de actividades de al menos 18 meses, realicen ventas anuales inferiores o equivalentes a 13 mil UTM y no registren infracciones tributarias y laborales.
- El pago del subsidio se hará a las empresas beneficiarias al término de la capacitación, resolviendo el problema de liquidez que hoy les afecta. Esto se complementa con un aumento del 60% de la Franquicia Tributaria Mínima.

- Se permitirá que las empresas financien la capacitación de los trabajadores despedidos con cargo a la Franquicia Tributaria, hasta por tres meses después de terminada la relación laboral y cuando la causal obedezca a cambios en las condiciones de mercado o innovaciones tecnológicas.
- El Fondo Nacional de Capacitación financiará los programas dirigidos a los sectores más desprotegidos, favoreciendo así una mejor inserción laboral de los jóvenes y las mujeres jefas de hogar. También podrá financiar los contratos de aprendizaje con capacitación alternada para jóvenes menores de 21 años, así como también la capacitación del aprendiz.
- En materia de información laboral se perfeccionan las actuales facultades de las Oficinas Municipales de Colocación, mejorando así los servicios de intermediación e información y adecuando las facultades legales del SENCE al carácter autónomo de los municipios.
- Se propone crear un Consejo Nacional de Capacitación, de conformación tripartita, que asesore al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la elaboración de la política nacional sobre el tema.

Trámite

Este proyecto se encuentra en segundo trámite constitucional. La Sala del Senado aprobó la idea de legislar y actualmente se esperan las indicaciones que puedan formular al texto los parlamentarios y el Ejecutivo.

ii) **Capacitación laboral para jóvenes.**

Este programa tiene por objetivo apoyar la inserción laboral de jóvenes pertenecientes a familias de bajos ingresos, que enfrentan dificultades de integración económica y social. Ello por la vía de ofrecerles formación para el trabajo, capacitación en oficios y experiencia laboral. La meta es capacitar a 55 mil jóvenes durante los próximos tres años, quienes al acceder al programa verán cubiertos sus gastos por concepto de financiamiento de los cursos, colación y transporte durante la capacitación y la permanencia en la empresa, y asistencia técnica según corresponda. También contarán con un seguro contra accidentes personales. El programa se desarrolla a través de las siguientes modalidades:

- *Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas.* Ofrece capacitación a un nivel básico o de semicalificación a través de un curso de capacitación de 200 horas cronológicas como promedio, seguido de una experiencia laboral de 3 meses en una empresa formal.
- *Capacitación para el Trabajo Independiente.* El curso contempla una capacitación en oficio de aproximadamente 200 horas cronológicas, además de hasta 150 horas de capacitación en gestión. Una vez que cada alumno o un grupo de beneficiarios desarrolla una “idea de proyecto productivo”, el Organismo Capacitador lo vincula a una red de apoyo crediticio para obtener el financiamiento del proyecto. Este deberá desarrollarse en 3 ó 4 meses y contará con la asistencia técnica entregada por el Organismo Capacitador hasta la primera comercialización.

- *Aprendizaje Alternado*. Esta modalidad de capacitación va alternando el aprendizaje en aula monitoreado por un Organismo Capacitador, cuya extensión aproximada es de 360 horas cronológicas; con 6 a 12 meses de entrenamiento práctico en una empresa. Los jóvenes se incorporan a la empresa mediante contratos de trabajo de aprendizaje y/o a plazo fijo. Además de los beneficios habituales para el joven, esta modalidad financia también la formación de maestros guías para cada empresa.

iii) Desarrollo de Sistemas de información y orientación laboral.

Los objetivos de estos sistemas son aumentar la transparencia en el mercado de trabajo, anticipar cambios y facilitar tanto la reinserción de trabajadores cesantes en sectores productivos y regiones cuyas actividades estén en expansión, como el acceso al mundo productivo por parte de quienes inician su participación laboral, especialmente jóvenes y mujeres. Ello para evitar la proliferación de empleos de baja productividad y precarias condiciones de trabajo.

Con este fin se ha desarrollado un Programa de Modernización del Sistema de Intermediación Laboral, que busca poner en operación a nivel local, regional y nacional una nueva metodología para realizar dicha tarea. La idea es convertir a la Oficina Municipal de Colocación en un activo centro de información y orientación sobre empleo y capacitación, profundizando la vinculación con los empleadores y agilizando su gestión mediante el empleo de soportes computacionales.

iv) Empleo y productividad en la Pequeña y Mediana Empresa.

Durante 1996 se ha consolidado la instancia de diálogo permanente denominada Comisión Laboral PYME, constituida por representantes de la pequeña industria manufacturera y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este fue un espacio privilegiado para analizar políticas de gran incidencia para el sector, tales como el proyecto que crea un Sistema de Protección al Trabajador Cesante y el referido a la Ley de Accidentes del Trabajo que el Ejecutivo está próximo a enviar al Congreso, particularmente en sus aspectos de prevención de riesgos y subcontratación. También se elaboraron propuestas sobre racionalización de trámites relativos a las cotizaciones en el ámbito de la seguridad social e iniciativas destinadas a reforzar la capacitación y asesoría a la PYME en temas tales como relaciones laborales, seguridad social y gestión de recursos humanos.

v) Proyecto de ley que crea el Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC).

Esta iniciativa, que se materializará en un proyecto de ley que será próximamente enviado al Congreso, surgió de la necesidad de enfrentar los nuevos desafíos que se presentan en el funcionamiento del mercado laboral, los que se traducen en nuevas exigencias de estabilidad en el empleo y mayor movilidad de la mano de obra. Es así como durante 1996, en un contexto de amplia participación con el mundo sindical y empresarial reunido en el Foro de Desarrollo Productivo, se elaboró un proyecto orientado a establecer un sistema que proteja al trabajador ante el evento de la cesantía y respalde su movilidad ocupacional, proveyendo ingresos para apoyar la búsqueda de empleo, la capacitación y la reinserción productiva.

El PROTRAC operará sobre la base de un programa de ahorro financiado por cotizaciones mensuales, aportadas mayoritariamente por el empleador durante los primeros 11 años de antigüedad en la empresa. Estas serán depositadas en una Cuenta Individual por Cesantía de propiedad del trabajador, quien podrá disponer de tales recursos monetarios mediante giros mensuales tanto al renunciar al empleo como si es despedido, fondos que se combinarán con aportes directos del empleador si la causal invocada en esta última situación fuese la de “necesidades de la empresa”. También podrá utilizarlos al jubilar y pasarán a constituir masa hereditaria en caso de muerte. El Sistema, a su vez, garantizará un subsidio fiscal para aquellos asalariados de menores ingresos.

La incorporación a este Sistema será voluntaria, previo acuerdo con el empleador, para quienes estén contratados una vez que la ley entre en vigencia; pero será automática para los que suscriban un nuevo contrato. El trabajador que ingrese a una empresa donde exista un contrato o convenio de indemnización por despido podrá, previo acuerdo con el empleador, optar por incorporarse a éste o al PROTRAC.

Inicialmente, el mecanismo considera cubrir a todos los trabajadores asalariados del sector privado que cuentan con contratos de carácter indefinido, así como también a los trabajadores con contratos de plazo fijo. La administración del Sistema será confiada a instituciones que operen en el ámbito de la Seguridad Social, se estudian para ello las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Cajas de Compensación, las que serán supervisadas por la Superintendencia respectiva.

vi) Perfeccionamiento de la protección social.

Confiar la administración del PROTRAC a las Administradoras de Fondos de Pensiones se inscribe en el propósito del gobierno de avanzar en el perfeccionamiento de la protección social en Chile. Ello por la vía de mejorar su eficiencia y proporcionar una mayor variedad de servicios que, como el señalado, permitan dar respuestas sistémicas a diversas contingencias sociales utilizando la institucionalidad existente.

En este mismo sentido, se han elaborado nuevas iniciativas como la que otorga a los trabajadores la alternativa de negociar en forma colectiva el monto de las comisiones de administración por períodos de permanencia. Otra propuesta se refiere a la creación de un nuevo fondo de inversión de los recursos previsionales, compuesto exclusivamente por instrumentos de renta fija, que permitirá que las administradoras de dichos fondos puedan delegar la administración de cartera a entidades especializadas.

Todas estas iniciativas son complementarias y aspiran a perfeccionar la calidad de los servicios, establecer nuevas opciones entre riesgo y seguridad en la colocación de los recursos de los trabajadores, dotar al sistema de mayor transparencia y promover la reducción de los altos costos de administración actuales.

vii) Proyecto de ley sobre contratistas y convenio con el MOP.

Este proyecto perfecciona el cumplimiento de la responsabilidad subsidiaria del dueño de obra o faena con respecto a sus contratistas y subcontratistas. Introduce la

figura de la fianza, la que se constituye en un eficaz instrumento para que el dueño de obra o faena asegure que el subcontratista cumpla las obligaciones laborales y previsionales que tiene con sus trabajadores. Además, establece mecanismos de autorregulación que permiten un adecuado y eficiente control y prevención de eventuales litigios.

Trámite

El texto se encuentra en segundo trámite constitucional para la vista de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado.

Convenio de Fiscalización Dirección del Trabajo y MOP.

En mayo de 1995, la Dirección del Trabajo y la Dirección General de Obras Públicas de dicho Ministerio celebraron un convenio de fiscalización de obras públicas, con carácter indefinido. Este convenio tiene por objetivo lograr una fiscalización integral del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y de las leyes laborales y previsionales en empresas contratistas del MOP, mediante el desarrollo de un programa nacional de inspección conjunta de los contratos de construcción de obras públicas.

Producto del convenio, entre julio de 1995 y diciembre de 1996 el programa de fiscalizaciones controló 750 contratos de ejecución de un total de 2.273 de todo el país, involucró a 950 empresas y benefició a un total de 35.143 trabajadores.

viii) Acuerdo complementario laboral en el tratado de libre comercio Chile-Canadá.

Este Acuerdo Laboral se funda en el mismo principio que sustenta a su equivalente en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte: cada país se compromete a garantizar el cumplimiento de su propia legislación laboral. No se establecen criterios de estandarización de normas laborales, respetándose así la institucionalidad vigente en cada nación. Con todo, los países asumen el compromiso de velar por que su legislación nacional, de acuerdo a sus propias condiciones, esté en armonía con los principios básicos internacionalmente reconocidos en la materia, los cuales se encuentran enunciados en el preámbulo del Tratado suscrito.

Los propósitos del Acuerdo Complementario Laboral se orientan a promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los dos países y a proteger, perfeccionar y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales básicos. Los principales derechos señalados son los concernientes a estándares de seguridad y salud ocupacional, protección del trabajo de menores, condiciones de empleo, prohibición del trabajo forzado, eliminación de toda forma de discriminación laboral, protección de los trabajadores migrantes, libertad de asociación, derecho a organizarse y libertad de negociación colectiva.

El Acuerdo crea una vinculación institucional entre Canadá y Chile a través de una Comisión para la Cooperación Laboral, la cual examinará las cuestiones laborales que correspondan usando procedimientos de consulta y cooperación. Dicha Comisión Laboral está integrada por un Consejo constituido por los Ministros del Trabajo de los dos países signatarios.

Una importante dimensión del Acuerdo es el establecimiento de programas cooperativos conjuntos en materias laborales relevantes. Su finalidad es convocar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a estrechar sus contactos, discutir sus experiencias más exitosas y desarrollar conocimiento y experiencia acerca de las prácticas y sistemas laborales de cada país.

El Acuerdo permitirá a Chile profundizar sus progresos en materia laboral, cuestión de alto interés tanto para trabajadores como empleadores, quienes han planteado su preocupación por los eventuales efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo que los Tratados de Libre Comercio puedan originar. Al disponer de un conjunto de principios concordados, así como de instrumentos adecuados para enfrentar los posibles efectos laborales asociados al Libre Comercio, el gobierno y los sectores antes mencionados tendrán las garantías suficientes para resguardar de manera adecuada las condiciones laborales de interés común para el país.

ix) Convenios internacionales.

Durante el año 1996 se envió al H. Congreso Nacional un proyecto para la aprobación de los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo:

- a) El Convenio N° 121 sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- b) El N° 131, relativo a la fijación de salarios mínimos;
- c) El N° 140, que aborda la licencia pagada de estudios;
- d) El N° 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa;
- e) El N° 161, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.

Trámite

Todos fueron aprobados por las Comisiones de la Cámara Baja; mientras que la Sala de dicha Cámara ya aprobó los Convenios N°s. 131, 135 y 140, los cuales están para ser vistos en segundo trámite constitucional por la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado. Los otros dos Convenios N°s. 121 y 161, están para su aprobación por la Sala de la Cámara de Diputados.

Se ha sometido a la Consideración de la Comisión del Convenio N° 144 la necesidad de ratificar dos de los Convenios vinculados a derechos humanos, aún no incorporados a nuestra legislación. Estos son los Convenios N° 105, sobre prohibición del trabajo forzoso; y 138, sobre edad mínima de admisión al empleo (trabajo de menores).

x) Otras iniciativas complementarias.

Junto a la labor desarrollada en el ámbito legislativo, en el perfeccionamiento de programas y en el fortalecimiento del diálogo social, se han impulsado diversas

actividades de investigación orientadas a profundizar el diagnóstico sobre la realidad laboral. Entre estos esfuerzos, que entregan información relevante para respaldar el diseño e implementación de la Política Laboral, destacan:

- Investigación sobre niveles de alfabetización de la población económicamente activa, que forma parte de un programa de investigación conjunto de 15 países, orientado a detectar las competencias de la fuerza laboral chilena en tres dominios: comprensión de la palabra escrita o prosa, manejo de documentos y análisis cuantitativo. Esta es una iniciativa conjunta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía, Ministerio de Educación, MIDEPLAN, SENCE y la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción.
- Como una forma de reforzar el vínculo entre educación y capacitación de la fuerza laboral, en sus niveles más básicos de formación, en forma conjunta con el Ministerio de Educación se diseñó un Programa de Nivelación Básica de Trabajadores. Este comenzó a funcionar en diciembre de 1996 en las regiones Metropolitana, V y VIII.
- Motivado por los altos niveles de accidentabilidad de las empresas del sector forestal y en el marco de la Comisión Tripartita de dicha rama productiva, se inició un proyecto de investigación sobre el tema con el Instituto Forestal y el Centro de Ergonomía de la Universidad de Concepción. El estudio abarca pequeñas y medianas empresas de servicios, aserrío y silvícolas de la VIII región.
- Para analizar la pertinencia de la oferta de capacitación en nuevas tecnologías en el país y las formas más adecuadas para masificar su transferencia, se impulsó un proyecto de investigación sobre Capacitación en Tecnologías Emergentes.
- Además se ha participado activamente en el Consejo del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, especialmente en temas como el Premio a la Calidad, indicadores de productividad a nivel macro y microeconómico y en la elaboración del Manual de Indicadores de Productividad.
- Finalmente, durante 1996 se implementó un Sistema de Indicadores Laborales que proporciona información para el análisis y seguimiento de la coyuntura laboral, con especial énfasis en materias como el dinamismo del empleo y de las remuneraciones, procesos de negociación colectiva, cobertura del Régimen Previsional y resultados en materia de capacitación laboral. Sus resultados, desglosados por región y por sectores productivos, se han comenzado a publicar en el Informe de Coyuntura Laboral.

3. Elevar la calidad y dignidad del trabajo.

La política gubernamental orientada a la elevación de la calidad y dignidad del trabajo persigue el logro de cuatro objetivos esenciales: establecimiento de un medio de trabajo seguro y protegido, eliminación de las discriminaciones, promoción de condiciones de trabajo que aseguren una sana vida familiar y protección de los menores que acceden al mundo del trabajo, asegurando la erradicación del trabajo infantil.

A. Un medio de trabajo seguro y protegido.

En esta área de interés se han desarrollado las siguientes acciones:

i) Diálogo social en torno a prevención de riesgos laborales y Encuentros Tripartitos sobre Seguridad e Higiene.

Conforme a lo acordado el último Foro de Desarrollo Productivo, se realizaron dos Jornadas Tripartitas de Higiene y Seguridad, las que se verificaron en las regiones V y IX. En la ocasión se abordaron fundamentalmente temas sobre higiene y seguridad en el trabajo, salud ocupacional, Comités Paritarios, funciones y atribuciones de las entidades fiscalizadoras de la prevención de riesgos y proyecto de modificaciones a la Ley N° 16.744. Atendido el extraordinario interés demostrado por los diferentes agentes sociales, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social estimó conveniente la extensión de estas Jornadas a todo el país, para lo cual se declaró el mes de abril de 1997 como el "Mes de la Prevención de Riesgos del Trabajo".

Un desafío pendiente en esta materia es crear instancias tripartitas regionales, que permitan afrontar de una manera eficaz los riesgos profesionales desde una perspectiva netamente regional.

B. Eliminar las discriminaciones.

El cumplimiento de este objetivo ha movilizado importantes esfuerzos, los que se han materializado en las siguientes acciones:

i) Plan de igualdad de oportunidades para la mujer. Logros en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se han realizado diversas actividades para abordar la discriminación en el empleo. Entre las más importantes destacan la ejecución del Programa de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, en el que durante este año se han beneficiado a 2.000 mujeres; la aplicación del Manual de Búsqueda de Empleo para la Mujer en 12 Oficinas Municipales de Colocación de la Región Metropolitana; la elaboración y publicación de una cartilla preventiva de conductas de asedio sexual en el trabajo y la realización de un estudio evaluativo sobre el cumplimiento de las normas de protección de la maternidad.

Los principales desafíos a futuro en el camino de la profundización de la igualdad y de la democracia se vinculan a temas tales como la generación de mecanismos específicos que amplíen la actual cobertura de salas cunas, fortalecer y ampliar el Programa de Capacitación para Jefas de Hogar de Escasos Recursos y analizar las posibilidades de flexibilidad en los horarios de hombres y mujeres en el trabajo, a fin de hacer más armónico el tiempo dedicado al trabajo y a la familia.

ii) Iniciativas legales.

El gobierno ha impulsado un conjunto de iniciativas, tanto propias como de parlamentarios, destinadas a proteger la maternidad, a hacer efectiva la no discriminación en el trabajo y a promover la capacidad de autorregulación de la madre

trabajadora para ejercer sus derechos. Es así como se encuentra en segundo trámite constitucional el proyecto de ley que prohíbe al empleador solicitar el test de embarazo a una mujer que pretenda contratar u a otra, ya contratada, que aspire a permanecer en su empleo o a ser promovida.

El gobierno también está estudiando, para su próximo envío al H. Congreso Nacional, dos proyectos de ley en relación a los beneficios de la maternidad: uno que flexibiliza el uso del pre y postnatal y otro sobre el acceso de la trabajadora de casa particular al subsidio maternal.

C. Promover condiciones de trabajo que aseguren una sana vida familiar.

Las siguientes iniciativas han permitido avanzar en el cumplimiento de este objetivo:

i) Proyecto de ley para padre o madre de hijo enfermo grave.

En el H. Senado se discute un proyecto de ley que otorga permiso para ausentarse del trabajo al padre o madre de un niño enfermo grave. Ello con el fin de promover no sólo una norma laboral que humanice el trabajo, sino que también para colaborar con una política de salud pública que incentiva el cuidado personal del menor por parte de sus padres. La propuesta considera que cualquiera de los padres podrá solicitar hasta diez días de permiso para cuidar al hijo enfermo, los que serán imputables luego a vacaciones o a días administrativos si procediere, y con la posibilidad de pactar un acuerdo diferente con el empleador.

ii) Ley de descanso dominical.

La Ley Nº 19.482, promulgada el 14 de noviembre de 1996, modificó el Código del Trabajo otorgando un domingo libre al mes a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, permitiéndose que éstos sean distribuidos mediante pacto convencional dentro del año calendario. Como su finalidad es garantizar la oportunidad de que el trabajador comparta un domingo con su familia, queda prohibida su compensación en dinero o el cambio por otro día.

D. Proteger a los menores que acceden al mundo del trabajo y asegurar la erradicación del trabajo infantil.

Este importante objetivo ha implicado el desarrollo de las siguientes iniciativas:

i) Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.

Cumpliendo las normas del convenio suscrito con el programa IPEC de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo es la erradicación progresiva del trabajo infantil en el mundo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha constituido un comité nacional que reúne al ámbito público y privado relevante en el tema. Esa instancia tiene como función asesorar al Ministro en la generación de un diagnóstico compartido respecto de la realidad de la infancia trabajadora en Chile, mejorar los resguardos para los menores que trabajan y articular proyectos concretos de lucha contra el trabajo infantil que se desempeña en condiciones de explotación y riesgo.

En las regiones V, VI, VII y IX se han creado comités locales con el fin de reconocer y actuar sobre las distintas realidades de trabajo infantil. En el mes de mayo se constituirá el comité de la Región Metropolitana.

ii) Proyecto de ley que prohíbe el trabajo a menores de 15 años.

Esta iniciativa legal de origen parlamentario modifica la norma vigente de edad mínima de admisión al trabajo, elevando el rango etario de 14 a 15 años. El trabajo de los menores ha sido una preocupación constante de los organismos internacionales del trabajo, cuyas conclusiones han trascendido en mayor o menor medida a las legislaciones nacionales.

Existen muchas razones que explican una legislación intervencionista y protectora de los niños que trabajan. Hay que considerar que el desarrollo físico del menor puede verse afectado por la realización de trabajos desproporcionados o excesivos, además que la debilidad de su mecanismo de atención lo expone a sufrir accidentes. Por ello, la incorporación prematura del menor a la fuerza de trabajo resiente su salud y puede serle perjudicial, además que implicará que su productividad futura esté por debajo de la esperada si hubiera concluido normalmente su escolaridad y su formación profesional.

Desafío

Una vez aprobada la ley que prohíbe el trabajo a los menores de 15 años, el gobierno someterá a ratificación el Convenio N° 138 de la OIT, referido a la edad mínima de admisión al empleo.

EL PRINCIPIO INQUISITIVO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE APLICACION GENERAL

Marcos López Oneto(*)

INTRODUCCION

¿Pueden las partes de un juicio laboral disponer de sus derechos procesales, en términos de renunciar a ellos y así dar por concluido el proceso que las mantenía unidas controversialmente? ¿Y en el evento de que aquéllo efectivamente ocurriera, el Juez, podría permitirlo y aprobarlo sin incurrir en una conducta ilícita?

Planteado desde otra perspectiva, ¿podría el Juez continuar el procedimiento aun en contra de la voluntad manifestada por las partes en el sentido de darlo por terminado o, por último, ante su manifiesta inactividad? ¿Existe el abandono de procedimiento en el juicio laboral?

La respuesta a las formulaciones que dan inicio a nuestro artículo pasa, necesariamente, por la determinación de si las partes del procedimiento laboral tienen la facultad de disponer de sus derechos procesales y, a su vez, de si el juez laboral tiene la facultad de llevar a término el procedimiento laboral, sin importar la voluntad de las partes.

Cuando un Juez tiene la obligación a llevar a término un pleito, más allá de la voluntad de las partes, se dice genéricamente que es un Juez inquisitivo, pues en tal caso su conducta se ajustaría a los imperativos típicos de una acción gobernada por el principio formativo del procedimiento denominado, precisamente, inquisitivo.

Mi opinión es que las partes del procedimiento laboral no tienen las facultades suficientes como para poder renunciar a sus derechos procesales, y que el Juez del Trabajo siempre tiene la obligación de instar para que el procedimiento llegue a su término, mientras subsista, ciertamente, el contrato de trabajo.

Es decir, sostengo que el Juez del Trabajo sería, básicamente, un Juez Inquisitivo.

Pues bien, en el presente trabajo intentaré argumentar la verdad relativa de aquella afirmación, mediante el ensayo de la siguiente hipótesis de Derecho Procesal Laboral, a saber:

De las normas de procedimiento del Código del Trabajo es posible inferir la existencia de una especie de principio formativo del procedimiento laboral de naturaleza inquisitivo, en la perspectiva que actuaría como un telón de fondo a todas las actuaciones del Juez.

(*) Abogado, Magíster (c) en Derecho Privado, Universidad de Chile, asesor del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

El desarrollo de la hipótesis me pondrá en el imperativo metodológico de tener que realizar las siguientes distinciones:

- 1) principio jurídico,
- 2) principio jurídico formativo del procedimiento, y
- 3) principio formativo inquisito.

Una vez realizadas las distinciones señaladas, procederé a revisar dogmáticamente las normas de procedimiento que permiten inferir una especie de principio inquisitivo en el procedimiento laboral de aplicación general.

Finalmente, cerraré el artículo con algunas conclusiones:

1. CONCEPTO DE PRINCIPIO JURIDICO

Según Karl Larenz(1993) los "*principios jurídicos son los pensamientos directores de una regulación jurídica existente o posibles*" (pág.32). En sí mismos no son todavía reglas susceptibles de aplicación, pero pueden transformarse en reglas.

Cuando remiten a un contenido intelectual que conduce a una regulación, son principios "*materiales*", aunque les falte todavía el carácter formal de proposiciones jurídicas, representado por la conexión entre un "*supuesto de hecho*" y una "*consecuencia jurídica*". Los principios indican sólo la dirección en la que está situada la regla que hay que encontrar.

Descartamos en parte la tesis de Larenz, por cuanto estimamos que los principios jurídicos, *en sí mismos*, constituyen reglas de conductas efectivas a observar, es decir, reglas materiales. En efecto, como tuvimos la oportunidad de demostrar en otro trabajo(1), concebimos a los principios jurídicos, interpretando a Fueyo(2), como aquellas directivas de conducta presentes en los sistemas jurídicos, y a cuya afirmación de existencia y dogmática formulación, se llega mediante un proceso de inducción general de las normas del sistema. Vale decir, los principios generales del derecho son los patrones conductuales más generales que operan en el sistema jurídico, y como tales, son reglas de conducta precisas y determinadas, a pesar de su alto nivel de abstracción.

Todo ordenamiento jurídico tiene principios jurídicos que gobiernan su aplicación e interpretación. Así es como en el derecho procesal se habla de principios formativos del procedimiento, en tanto aquellas reglas genéricas de conducta que han de presidir las conductas de los sujetos de la relación jurídico procesal.

2. CONCEPTO DE PRINCIPIO JURIDICO FORMATIVO DEL PROCEDIMIENTO

Se entiende por principios formativos del procedimiento aquellas orientaciones, en términos de reglas de conductas genéricas, que sigue cada sistema procesal (Mosquera y Maturana, 1990:5).

(1) V. "Aproximación al ordenamiento jurídico desde la perspectiva de la teoría de sistemas", memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 1995, Santiago.

(2) V. FUEYO (1990:154-7).

Los principios formativos del procedimiento que, por razones didácticas, normalmente se agrupan en forma contrapuesta (por ejemplo, dispositivo inquisitivo; unilateralidad bilateralidad de la audiencia), generalmente no se dan en forma pura en los ordenamientos jurídicos vigentes, sino que en éstos se manifiestan mediante la aplicación preeminente de un principio respecto de otro, pues prácticamente no existe la recepción absoluta de un principio y la exclusión total de aquel que se le contrapone (Mosquera y Maturana, 1990:5).

Estos principios se aplican tanto a los procedimientos civiles como a los penales. La posibilidad de aplicación de estos principios a ambas clases de procedimientos, radica en la unidad del derecho procesal (Mosquera y Maturana, 1990:5).

Los principales principios formativos del procedimiento que pueden caracterizar los distintos sistemas procesales, según Mosquera y Maturana(1990:6), son:

- a) Principio formativo del procedimiento dispositivo que *"consiste en que la intervención del Juez en el proceso, en el inicio de éste y, en general, su actividad en el mismo se encuentra condicionada a la actuación y requerimiento de las partes"* (Mosquera y Maturana, 1995:14); y principio inquisitivo, que analizaremos más adelante⁽³⁾;
- b) Principio formativo del procedimiento de la unilateralidad de la audiencia y principio de la bilateralidad de la audiencia, que hacen referencia, por una parte, y respectivamente, a:
 - 1) que en todo procedimiento las partes tienen derecho a saber que existe un procedimiento incoado en su contra y a la posibilidad de ser oídas (bilateralidad), y
 - 2) por la otra, justamente a lo contrario, es decir, a la posibilidad de que se prive a una o ambas partes de poder ejercer sus derechos;
- c) Principios del orden consecutivo legal, orden discrecional y orden consecutivo convencional que, respectivamente, nos informan respecto a:
 - 1) que es la ley la que fija las secuencias, fases o etapas de los procedimientos (legal);
 - 2) que es el Juez quien determina las etapas del procedimiento (discrecional) y, finalmente,
 - 3) que son las mismas partes, por mandato de la ley, las que determinan las fases del procedimiento (convencional);
- d) Principio formativo del procedimiento de la preclusión procesal, que *"consiste en la pérdida, extinción o caducidad de una facultad procesal que se produce por no haberse observado el orden señalado por la ley para su ejercicio, haber realizado un acto incompatible con el ejercicio de la facultad o haberse ejercitado ya una vez válidamente la facultad"* (Mosquera y Maturana, 1990:25)

(3) V. Cap. 3.

- e) Principio formativo del procedimiento de la publicidad y el secreto que, como sus nombres lo sugieren, hacen referencia, respectivamente, a:
 - 1) que en un procedimiento las actuaciones sean públicas o abiertas no sólo a las partes sino que a todas las personas que deseen enterarse de él (publicidad), y
 - 2) a que las actuaciones sean reservadas sólo al conocimiento del Juez o de aquéllos expresamente autorizados por aquél (secreto).
- f) Principios formativos del procedimiento de la oralidad, escrituración y protocolización que determinan respectivamente que lo obrado en los procedimientos:
 - 1) se materialice verbalmente;
 - 2) por medio de la palabra escrita, y
 - 3) que realizándose sus actos verbalmente, sin embargo se deje constancia escrita de aquello en el expediente.
- g) Principios formativos del procedimientos de la mediación e inmediatez, en cuya virtud, respectivamente, el tribunal:
 - 1) no tiene contacto directo con las partes, ni con el material controversial, ni con el probatorio, y
 - 2) si tiene contacto directo con todos los materiales del procedimiento.
- h) Principio formativo del procedimiento de la probidad, que impone a las partes el deber de actuar de buena fe en el procedimiento.
- i) Principio formativo del procedimiento de la protección, que determina que sólo puede declararse la nulidad procesal cuando exista un perjuicio en contra de alguna de las partes, con ocasión del vicio que origina la nulidad.
- j) Principio formativo del procedimiento de la economía procesal, que persigue la obtención del máximo de resultado procesal, con el menor desgaste de la actividad jurisdiccional.
- k) Principio formativo del procedimiento de la adquisición procesal, que importa que todos los actos del procedimiento se van relacionando e integrándose entre sí.
- l) Principios formativos del procedimiento de la prueba legal, prueba racional y sana crítica que, respectivamente, hacen referencia a:
 - 1) que los sistemas probatorios estén regulados por la ley;
 - 2) a que en la valoración de la prueba el Juez no deba forzosamente estarse a lo que la ley disponga y, finalmente,
 - 3) a que el Juez tenga libertad para apreciar la prueba, fundamentando su fallo en la simple convicción que los hechos han provocado en su conciencia.

3. DEFINICION DE PRINCIPIO INQUISITO

Concebido en términos genéricos, es aquel que impone al Juez la obligación de iniciar de oficio el procedimiento y realizar dentro de él todas las investigaciones tendientes a determinar los hechos, teniendo las partes una intervención sólo en el carácter de coadyudantes (Mosquera y Maturana, 1990: 15).

En virtud de este principio se niega a las partes la libre disponibilidad de sus derechos y acciones en el procedimiento, y en el Juez queda radicado el impulso procesal y la investigación.

Según Wyness Millar⁽⁴⁾, a propósito de este principio, se puede subdistinguir:

- a) Principio inquisitivo propiamente tal, que es aquel que priva a las partes de potestad sobre el objeto del procedimiento, de suerte que el deber oficial del Juez no sólo abarca la aplicación de las leyes, sino que se extiende a determinar el alcance material de la causa;
- b) Principio de la investigación judicial, que es aquel que obliga al Juez a averiguar de oficio la verdad material imponiéndole así el deber de escudriñar y de considerar hechos que no le han presentado las partes. Por otro lado, el Juez, no puede admitir como ciertos los hechos convenidos por las partes.

El principio de la investigación judicial "tiene como punto de partida la idea de que por sobre las partes existe un bien jurídico al que aquellas quedan subordinadas; que, por consiguiente, sus declaraciones constituyen sólo medios para el aseguramiento de este bien, y que dicho fin nunca se lograría, si fuesen libres de ejercer potestades dispositivas y de perseguir así, independientemente, sus propios objetivos. Convierte pues a las partes de sujetos del derecho privado, en objetos de interés legal general, y su esencia radica en que aquellos pierden el derecho de usar libremente sus facultades dispositivas, en favor del aumento del poder judicial" (Mosquera y Maturana, 1990:16);

- c) Principio de impulso judicial que, como su nombre lo indica, importa que en el Juez recae la responsabilidad del curso progresivo de los autos, no llegando a plantearse, por ende, el tema del abandono del procedimiento, pues el impulso procesal no recae en las partes.

El principio inquisitivo reconoce domicilio preferentemente en los procedimientos penales pero con todo, también, aunque tenuemente, recibe alguna aplicación en los civiles. Así es como dentro del procedimiento civil el Juez tiene la facultad de declarar de oficio la incompetencia absoluta (artículo 209 del Código de Procedimiento Civil); su implicancia (artículo 200 del Código Orgánico de Tribunales); la nulidad absoluta cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato (artículo 1683 del Código Civil); la acumulación de autos respecto de expedientes que se encuentran en un mismo tribunal (artículo 94 del Código de Procedimiento Civil), y la nulidad procesal (artículo 84, inciso tercero, del Código de Procedimiento Civil). También el Juez Civil tiene la facultad de casar de oficio en la forma y en el fondo una sentencia (artículo 785 del Código de Procedimiento Civil).

(4) Citado por Mosquera y Maturana (1990:15).

En fin, son muchas las manifestaciones del principio inquisitivo en el procedimiento civil. Pero será en el procedimiento penal donde mayormente y sin contrapeso, se le distinguirá.

El principio inquisitivo se establece en los ordenamientos jurídicos procesales por cuanto se valora a todo evento el inicio y la prosecución de ciertos procedimientos, más allá del interés de las partes. Su ser, en consecuencia, está gobernado por razones de orden público y bien común.

Nuestra hipótesis es que en el procedimiento laboral de aplicación general del Código del Trabajo chileno existiría una especie de principio inquisitivo⁽⁵⁾, que gobernaría y presidiría todas las acciones del Juez, en la perspectiva de llevar el proceso a término e instar al definitivo esclarecimiento de los hechos controvertidos, más allá de la voluntad de las partes, pues el legislador estima que la paz y armonía social están en juego, si acaso no se procediere de tal forma.

Es decir, en los procedimientos laborales existiría un principio de inquisitividad que pondría al Juez en la necesidad jurídica de tener que asumir ciertas y determinadas acciones jurídicas procesales, relativas al impulso procesal, a la investigación de los hechos y al control del objeto material de la causa.

Para demostrar ésto, revisaremos algunas de las normas de procedimiento del Código del Trabajo.

4. REVISION DOGMATICA DE ALGUNAS NORMAS DE PROCEDIMIENTO LABORAL, CONTENIDAS EN EL CODIGO DEL TRABAJO, QUE PERMITEN INFERIR UN PRINCIPIO INQUISITIVO DE FONDO

Las normas en cuestión están contenidas en el Libro V del Código del Trabajo. Nosotros nos fijaremos sólo en aquellas que fijan una perspectiva inquisitiva especial, distinta de la contemplada en la legislación procesal civil común. Es por esta razón, entonces, que no nos referiremos a las facultades correctoras del procedimiento, pues tanto en materia civil como laboral se consagran en similares términos y, por lo mismo, mal podrían servirnos para inferir de ahí una inquisitividad especial en el procedimiento del trabajo.

Una primera manifestación de este principio creemos encontrarla en el artículo 428, cuando se permite que los Juzgados del Trabajo de ciertas jurisdicciones puedan decretar diligencias para cumplirse directamente en otras jurisdicciones, sin necesidad de exhorto previo.

Si bien es cierto que propiamente no es una manifestación del principio, en el sentido que no hace referencia ni al impulso procesal, ni a la investigación judicial, ni a lo inquisitorial puro, no es menos cierto que introduce una perspectiva en la cual el Tribunal asume un rol principal y activo, todo en aras de la celeridad del proceso; razón por la cual, estableciendo una excepción a los principios generales de la competencia, autoriza a un Tribunal practicar actuaciones fuera de la esfera de territorio.

El artículo 429, en su inciso primero, contempla una norma claramente inquisitiva, pues preceptúa que el Tribunal, ante el vencimiento de un plazo que siempre es fatal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo. Vale decir, la carga de llevar el juicio a término no recaería en las partes sino en el Juez, quien *"proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio"*.

(5) Ciertamente que no con la misma fuerza e identidad que en proceso penal.

De ahí viene entonces la base y la plausibilidad de la tesis relativa a que no existiría el abandono de procedimiento en el procedimiento de aplicación general del Código del Trabajo chileno, toda vez que el abandono del procedimiento es una institución concebida como sanción en contra del litigante negligente, el cual tiene la carga de llevar adelante el juicio. Y en este caso, genérica y claramente, la carga no es del actor, sino del Juez, pues es él quien está obligado a proveer, no sólo aquello que corresponda, según el orden consecutivo legal, sino que más aún: aquello que él estime convenga más para la prosecución del juicio.

El artículo 430, por otra parte, faculta al Juez para ordenar de oficio la notificación de la demanda al demandado, por un empleado del respectivo tribunal o por un Tribunal; cuestión que se manifiesta también como inquisitiva, ya que, en un orden dispositivo, es el demandante el encargado de precocuparse de notificar la demanda, a riesgo, ciertamente, de que la litis no se trabe nunca.

El artículo 444, inciso 3º, que faculta al Juez de la causa, en caso de no producirse la conciliación y de haber sometido a prueba la causa, a recibir de inmediato no sólo la prueba ofrecida por las partes, sino que también *cualquier otro medio de convicción que fuere pertinente y que las partes hubiesen ofrecido con anterioridad*. Esta norma es de vital importancia, porque, como se advierte, aquí el Juez tiene poder, en definitiva, para CREAR MEDIOS DE PRUEBA tendientes a provocar su convicción. Lo cual es una manifestación más de la inquisitividad.

En el artículo 454, relativo a las *medidas para mejor resolver*, el Código señala que el Tribunal podrá decretar de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, algunas de las medidas para mejor resolver a que se refiere el artículo 159 del C.P.C. *u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos*. Vale decir, el Juez del Trabajo puede INVENTAR y/o CREAR aquellas diligencias que estime conveniente.

No en vano, entonces, el Código emplea el término "diligencias", precisamente para otorgarle al Juez del Trabajo la más amplia libertad y poder; todo concebido, naturalmente, para arribar lo más rápidamente a la resolución de la causa, independientemente de cual sea la voluntad de las partes en tal sentido. ¡He ahí una vez más la inquisitividad laboral!

5. CONCLUSION

De las normas citadas creemos que es posible inferir una inquisitividad de fondo que gobernaría el procedimiento laboral de aplicación general, pues en todas ellas se observa una preeminencia del Juez en la perspectiva de entregarle a él la responsabilidad de instar para que el proceso llegue a término, más allá de la actividad de las partes.

Esta conclusión puede extraerse de la sola lectura del artículo 429, que en su inciso primero contempla una norma claramente inquisitiva, pues preceptúa que el Tribunal, ante el vencimiento de un plazo que siempre es fatal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo. Vale decir, la carga de llevar el juicio a término, no recaería en las partes y de ahí, entonces, la base y la plausibilidad de la tesis relativa a que no existiría el abandono de procedimiento en el procedimiento laboral de aplicación general.

Sin pretender dar una respuesta definitiva, estimamos que por el ministerio de la norma precedentemente citada, la carga de llevar adelante el procedimiento recae en el Juez, dejando a las partes, si bien en una actitud no calificable como pasiva, al menos no como plenamente dispositiva de sus derechos, pues lo que persigue la norma es proteger la aplicación de la legislación laboral que es

irrenunciable; la cual, si el impulso procesal estuviese exclusivamente radicado en las partes, corre el riesgo resultar ineficaz, ya que perfectamente podrían crearse las condiciones para generar un espacio de negociación sobre derechos que se presentan como irrenunciables. (6)

Vale decir, y terminando, la ley, para garantizar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y no contradecir tal aspiración, no puede sino generar un Juez Inquisitivo que tiene sobre si la responsabilidad de siempre proveer lo que estime conducente para la correcta prosecución del juicio, puesto que si así no fuere, las partes, lisa y llanamente, y en la práctica, los negociarían, vulnerando de esa forma la irrenunciabilidad.

Y el Juez laboral no sólo ha de conformarse con que el procedimiento arribe a su término, sino mucho más aún: El Juez debe tratar de que se llegue a la verdad real, pues no de otra manera se explica la circunstancia de que esté facultado para decretar todas aquellas diligencias que él estime necesarias para comprobar los hechos controvertidos.

Pues bien, tenemos entonces que el Juez Laboral sería inquisitivo porque, según lo que hemos venido argumentando:

- a) tiene impulso procesal,
- b) es investigativo, y
- c) tiene poder sobre el objeto del procedimiento, privándose a las partes de la potestad sobre el objeto del procedimiento, de suerte que el deber oficial del Juez no sólo abarcaría la aplicación de las leyes, sino que se extiende a determinar el alcance material de la causa.

La existencia de un principio de inquisitividad laboral es la contrapartida lógica de un sistema de derechos laborales materiales de carácter irrenunciable, pues si el impulso procesal se deja radicado en la sola voluntad de las partes, tácitamente se abren las compuertas para negociación de los mismos.

BIBLIOGRAFIA

- FUEYO LANERI, FERNANDO (1990) *"Instituciones de Derecho Civil"*, Editorial Jurídica de Chile, 1ª edición, Santiago.
- LARENZ, KARL (1993), *"Derecho justo. Fundamentos de ética jurídica"*, Editorial Civitas, Reimpresión, Madrid.
- LOPEZ ONETO, MARCOS (1995), *"Aproximación al ordenamiento jurídico desde la perspectiva de la teoría de sistemas"*, memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.
- MACCHIAVELLO, GUIDO (1986), *"Derecho del Trabajo. Teoría y análisis de las actuales normas chilenas. El contrato individual y la relación de trabajo"*, Fondo de Cultura Económica, Santiago.
- _____ (1989), *"Derecho colectivo del trabajo. Teoría y análisis de sus normas"*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- MOSQUERA, MARIO y MATURANA, CRISTIAN, (1990), *"Ideas generales en torno a los principios formativos del procedimiento"*, Separata, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago.

(6) Artículo 5º del Código del Trabajo: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo(.) Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**REAJUSTA INGRESO MINIMO MENSUAL Y
ASIGNACIONES QUE INDICA, CONCEDE BONO Y
AGUINALDO A PENSIONADOS QUE SEÑALA (*)**

Ley N° 19.502

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Elévase, a contar del 1º de junio de 1997, de \$ 65.500 a \$ 71.400 el monto del ingreso mínimo mensual.

Elévase, a contar del 1º de junio de 1997, de \$ 56.370 a \$ 61.445, el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años de edad y para los trabajadores mayores de 65 años de edad.

Elevase, a contar del 1º de junio de 1997, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 48.710 a \$ 53.094.

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

Artículo 3º.- Reemplázase, a contar del 1º de julio de 1997, el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1º.- A contar del 1º de julio de 1997, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- a) De \$ 2.800 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 85.999;
- b) De \$ 2.750 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 85.999 y no exceda los \$ 175.349;
- c) De \$ 940 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 175.349 y no exceda los \$ 365.399, y

(*) Publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 1997.

- d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 365.399, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan."

Artículo 4º.- fijase en \$ 2.800, a contar del 1º de julio de 1997, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley N° 18.020.

Artículo 5º.- Concédase, por una sola vez en el año 1997, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual a \$ 54.800, a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 22.000, que se pagará en el mes de junio del referido año, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad.

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

No tendrán derecho al bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan en su conjunto la suma de \$ 54.800 mensuales.

Artículo 6º.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 1997, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 1997, de \$ 7.257, el que se incrementará en \$ 3.745 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987.

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

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

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes, al 31 de agosto de 1997, tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, y, en el caso de que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 11 de la Ley N° 19.485, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que excede a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

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

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

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del presente año, un aguinaldo de Navidad del año 1997 de \$ 8.345, el que se incrementará en \$ 4.710 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

Artículo 7°.- Los aguinaldos que concede esta ley, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudiere financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 8°.- Reemplázase, en el artículo 29 de la Ley N° 18.469, el guarismo "\$ 63.508", las dos veces que figura, por "\$ 71.400".

Artículo 9°.- Auméntase a 1.297 la dotación máxima de personal de la Dirección del Trabajo para el año 1997, fijada en la Ley N° 19.486, de Presupuestos del Sector Público para ese mismo año.

Artículo 10.- Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 44 del Código del Trabajo, aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

"Las infracciones a lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, serán sancionadas con una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 Unidades Tributarias Mensuales más el incremento a que alude el inciso primero del artículo 477, en su caso."

Artículo 11.- Con cargo a los recursos consultados en el ítem 25.31.431 del programa 03 del presupuesto vigente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se podrán efectuar todos los gastos necesarios para desarrollar programas de capacitación y mejoramiento de habilidades laborales de trabajadores jefes de hogar uniperceptor de ingresos, que perciban el salario mínimo y que hayan permanecido percibiéndolo a lo menos durante dos años consecutivos.

Artículo 12.- El mayor gasto fiscal que represente, durante el año 1997, la aplicación de esta ley se financiará con transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida Tesoro Público del Presupuesto vigente.".

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

Santiago, 19 de mayo de 1997.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud. Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

Ministerio de Educación

**OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL DE
REMUNERACIONES PARA LOS PROFESIONALES DE LA
EDUCACION QUE SEÑALA (*)**

Ley Nº 19.504

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- A partir del 1º de febrero de 1997, los valores de las horas cronológicas mínimas establecidos en el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, vigentes al 31 de enero de 1997, serán de \$ 4.259, para la educación prebásica, básica y especial, y de \$ 4.483 tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional.

Artículo 2º.- A partir del 1º de febrero de 1998, los valores de las horas señaladas en el artículo anterior, vigentes al 31 de enero de 1998, aumentarán en \$ 236 y \$ 249, respectivamente, incremento que operará independientemente de los reajustes generales de remuneraciones que se establezcan para el sector público o de los aumentos que experimente la unidad de subvención educacional (USE) en virtud de leyes especiales.

Artículo 3º.- A partir del 1º de febrero de 1997, los profesionales de la educación a que se refiere el inciso primero del artículo 7º de la Ley Nº 19.410, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 269.867 mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales. Dicho valor se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, si éstas fueren inferiores a 44.

A contar del 1º de febrero de 1998, el valor establecido en el inciso anterior será de \$ 309.907.

Para los efectos de la aplicación de esta ley, 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.

No obstante, no se considerarán para el cálculo de la remuneración total a que se refieren los incisos anteriores de este artículo, las asignaciones por desempeño difícil de la Ley Nº 19.070, la bonificación de excelencia del artículo 15 de la Ley Nº 19.410, ni las remuneraciones por horas extraordinarias, tanto para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal como del particular subvencionado.

(*) Publicada en el Diario Oficial del 31 de mayo de 1997.

Artículo 4º.- Los profesionales de la educación de establecimientos dependientes del sector municipal, de los establecimientos de educación técnico-profesional que el Ministerio de Educación haya entregado en administración a instituciones del sector público o a personas jurídicas de derecho privado, en conformidad con el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en el artículo anterior, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones. Asimismo, esta planilla complementaria absorberá la establecida en el artículo 9º de la Ley N° 19.410.

Artículo 5º.- A partir del 1º de febrero de 1997, el valor unitario mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza, a que se refieren los artículos 9º y 9º bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, se incrementará con los valores de subvención expresados en unidades de subvención educacional (USE), que a continuación se indican:

Nivel y modalidad de enseñanza que imparte el establecimiento	Valor Subvención en USE
Educación Parvularia (2º nivel de transición)	0,0780
Educación General Básica (1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º)	0,0781
Educación General Básica (7º y 8º)	0,0851
Educación General Básica de Adultos	0,0574
Educación General Básica Especial Diferencial	0,2593
Educación Media Humanístico Científica	0,0950
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	0,1420
Educación Media Técnico Profesional Industrial	0,1103
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	0,0987
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (Con a lo menos 20 y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	0,0654
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (Con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	0,0797

Los nuevos valores resultantes de la subvención por alumno, expresados en unidades de subvención educacional (USE), se determinarán mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda.

A partir del 1º de febrero de 1998, el valor unitario mensual de la subvención por alumno, a que se refieren los artículos 9º y 9º bis del citado decreto con fuerza de ley, vigente al 31 de enero de 1998, se incrementará con los valores de la subvención expresados en unidades de subvención educacional (USE) que a continuación se indican, divididos por el factor "1" más el porcentaje de reajuste general de remuneraciones del Sector Público de diciembre de 1997 dividido por cien, si lo hubiere:

Nivel y modalidad de enseñanza que imparte el establecimiento	Valor Subvención en USE
Educación Parvularia (2º nivel de transición)	0,0734
Educación General Básica (1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º)	0,0736
Educación General Básica (7º y 8º)	0,0802
Educación General Básica de Adultos	0,0540
Educación General Básica Especial Diferencial	0,2443
Educación Media Humanístico Científica	0,0895
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	0,1338
Educación Media Técnico Profesional Industrial	0,1039
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	0,0929
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (Con a lo menos 20 y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	0,0616
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (Con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	0,0751

Los nuevos valores resultantes de la subvención por alumno, expresados en unidades de subvención educacional (USE), se determinarán mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito por el Ministro de Hacienda.

Artículo 6º.- A partir del mes de febrero de 1997, los establecimientos de educación técnico-profesional que el Ministerio de Educación haya entregado en administración a instituciones del sector público, o a personas jurídicas de derecho privado, de conformidad al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, recibirá un aporte por alumno, con el objeto exclusivo de aumentar las remuneraciones de los profesionales de la educación que en ellos se desempeñan, que será equivalente al monto en pesos que represente el aumento de los valores de la unidad de subvención educacional, a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, por rama de especialidad.

El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual del año inmediatamente anterior al del aporte a que se refiere este artículo, de todos los establecimientos que administren esas instituciones o entidades, multiplicada por el porcentaje

promedio nacional de asistencia media del mismo año, de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996.

Adicionalmente, a partir de febrero de 1998 se entregará a las entidades que administran los establecimientos a que se refiere el inciso primero de este artículo, un aporte por alumno que será equivalente al monto en pesos que represente el aumento de los valores de la subvención educacional, a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, por rama de especialidad y, con el mismo sistema establecido en el inciso segundo de este artículo, para la determinación del número de alumnos a considerar por establecimiento.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las entidades administradoras a que se refiere este artículo. Dichos recursos se transferirán por medio de la Subsecretaría de Educación.

Los valores que se determinen en conformidad a este artículo, a partir del 1° de febrero de 1997 y desde el 1° de febrero de 1998, incrementarán los montos permanentes de los convenios de que se trate, a partir del 1° de febrero de 1998 y 1° de febrero de 1999, respectivamente.

Artículo 7°.- Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados directamente por las municipalidades o por las corporaciones a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 19.070, y que durante un período de seis meses contados desde el 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el empleado por el empleador el decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordene el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se les haya aplicado este artículo.

Asimismo, y durante el mismo período de seis meses, el empleador del sector municipal podrá poner término a la relación laboral de un profesional de la educación, si éste tiene todos los requisitos cumplidos para jubilar, caso en el cual tendrá derecho a percibir la misma indemnización señalada en el inciso primero. En tal caso el empleador deberá requerir previamente de la institución previsional correspondiente la certificación que acredite el cumplimiento de los requisitos para obtener jubilación, pensión o renta vitalicia. El término de la relación laboral se producirá en el acto en el cual se ponga a disposición del profesional de la educación el total de la indemnización que le corresponda.

A los profesionales de la educación que sean imponentes de administradoras de fondos de pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período que señala, cuando exista el acuerdo del afectado.

Si el profesional de la educación proviniera de otra municipalidad o corporación, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones.

Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal, salvo las indemnizaciones convencionales pactadas a todo evento en conformidad al Código del Trabajo. Asimismo, les será aplicable lo establecido en el artículo 74 de la Ley N° 19.070.

La indemnización establecida en este artículo será incompatible con toda otra que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen y a cuyo pago concorra el empleador. En todo caso deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

Artículo 8°.- Los profesionales de la educación que durante un período de seis meses contado desde el 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, presenten su solicitud o expediente de jubilación en su calidad de imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinan sobre la base de las treinta y seis últimas remuneraciones, tendrán derecho a que éstas sean calculadas en la siguiente forma: se considerarán como tales las treinta y seis últimas remuneraciones imponibles efectivamente percibidas hasta el 28 de febrero de 1997 y, las de los doce primeros meses computables, se reemplazarán por las doce últimas efectivamente percibidas hasta el 28 de febrero de 1997.

Artículo 9°.- Aquellas municipalidades o corporaciones que no tengan disponibilidad financiera inmediata para solventar íntegramente las indemnizaciones que proceda pagar por la aplicación de esta ley, podrán solicitar, para estos efectos, anticipos de la subvención a que se refieren los artículos 9° ó 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de Educación, de 1996, según corresponda. El monto máximo del anticipo no podrá exceder del monto total de las indemnizaciones a pagar y el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente a su percepción, en cuotas iguales, mensuales sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere este artículo.

Dichos descuentos mensuales no podrán exceder, en conjunto para un mismo sostenedor, de un 3% del monto de la subvención que percibió en el mes de febrero de 1997, hasta completar el pago del total anticipado.

Por resolución exenta dictada por el Ministerio de Educación, visada por el Ministerio de Hacienda, se fijará el monto del anticipo solicitado, el valor y el número de cuotas mensuales en las cuales deberá ser devuelto, el cual no podrá ser inferior a veinticuatro ni superior a treinta y seis meses. No obstante, las municipalidades o corporaciones podrán solicitar al Ministerio que la devolución del anticipo que se les haya otorgado, pueda efectuarse en un plazo menor que el mínimo señalado.

Artículo 10.- Sustitúyese, a contar del 1° de febrero de 1997, en el inciso cuarto del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, la oración: *"percibirán una subvención total mensual de 36 USE, más el incremento a que se refiere el artículo 11, no siéndoles aplicables el artículo 9° y el inciso primero de este artículo"*, por la oración: *"percibirán una subvención mínima de 40 unidades de subvención educacional (USE), más el incremento a que se refiere el artículo 11"*. A contar del 1° de febrero de 1998, dicho valor se sustituirá por *"42 unidades de subvención educacional (USE)"*.

Artículo 11.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley para el año 1997, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104, de la partida presupuestaria Tesoro Público, y al presupuesto del Ministerio de Educación.

Artículo 12.- El aumento salarial que en virtud de la presente ley percibirán los docentes, y que para los efectos de su pago tendrá efecto retroactivo al mes de febrero del presente año, en ningún caso podrá considerarse dentro de la base de cálculo de la "última remuneración devengada" o "última remuneración" a que se hace referencia en los incisos primeros de los artículos 7º y 9º transitorios de la Ley Nº 19.410, respectivamente.

Artículo transitorio.- Con el objeto de garantizar la normal continuidad de las actividades escolares, si el término de la relación laboral a que se refiere el inciso segundo del artículo 7º de esta ley, se produce antes del 31 de diciembre de 1997, el empleador podrá designar al profesional de la educación que se encuentre en tal situación, en calidad de contratado, por un período que no exceda del término del año escolar en curso y hasta por el total de las horas que servía.

La aplicación de este artículo no significará variación alguna en los montos de la indemnización y de la jubilación, pensión o renta vitalicia que se haya determinado en virtud de lo establecido en los artículos 7º y 8º de esta ley, respectivamente.

Lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, del Ministerio de Educación, de 1996, no se aplicará respecto de los contratos a que se refiere este artículo".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 28 de mayo de 1997.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Pablo Arellano Marín, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación que señala.

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de sus artículos 7º y 9º, y que por sentencia de 20 de mayo de 1997, declaró que no corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre las disposiciones contenidas en los artículos 7º y 9º del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de la ley orgánica constitucional.

Santiago, mayo 22 de 1997.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo
DISPONE DECLARACION DEL AÑO NACIONAL DE LA
CAPACITACION (*)

Núm. 26.- Santiago, 30 de abril de 1997.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 24, 32 N° 8, y 35 de la Constitución Política de la República; el D.F.L. N° 1 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social artículo 2° letras a) y b), y

Considerando:

1. La necesidad de mejorar la capacitación e incrementar la difusión de los programas y proyectos mancomunados de capacitación con el sector privado en que el Gobierno se encuentra empeñado.
2. Los desafíos impuestos por mercados cada vez más competitivos y exigentes que operan sobre la base de la existencia de empresas y organismos generadores de productos y servicios de alta productividad y calidad, integrados por personas intelectual y profesionalmente bien dotadas con sólidos principios y valores y comprometidas con su desarrollo personal.
3. La conveniencia de situar a la capacitación en un primer plano nacional a través de la implementación de un proyecto que consulta una alianza estratégica entre el Gobierno y el sector privado tendiente a mejorar la calidad de la misma enfrentando de esta forma el tema de la productividad y calidad de trabajo.
4. La necesidad de alzar los índices nacionales de capacitación de la fuerza laboral ocupada, considerando que el incremento de éstos importa la incorporación de considerables franquicias tributarias para aquellos actores que la integran como parte importante de su proceso productivo.
5. La disposición del Gobierno de respaldar la iniciativa adoptada por la Corporación de Capacitación de la Construcción y apoyada por la Confederación de la Producción y del Comercio, en cuanto a organizar en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, una serie de actividades de promoción e investigación relativas al desarrollo de recursos humanos y al uso de la franquicia tributaria para la capacitación de trabajadores.

Decreto:

Dispónese la declaración de "Año Nacional de la Capacitación" para el período comprendido entre el 1° de mayo de 1997 y el 1° de mayo de 1998.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Atentamente, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicado en el Diario Oficial del 13 de mayo de 1997.

NOTICIAS DEL MES

2

M A Y O

- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) reafirmó ayer sus críticas al Gobierno, demandando mayor equidad y justicia durante el acto público con que esa organización celebró el Día Internacional del Trabajo.

El presidente de la CUT, Roberto Alarcón, de filiación socialista, señaló que las políticas sociales de la actual administración gubernamental están lejos de ser una solución para terminar con la pobreza, a pesar del crecimiento económico que ha experimentado el país.

- Escaso acto público de la CUT: Carabineros estimó en unas 2.500 personas la concurrencia al acto masivo convocado por la CUT para celebrar el Día del Trabajo en la Plaza Almagro, en Santiago. Los dirigentes, en tanto, calcularon una cifra entre 5 y 10 mil individuos.

3

M A Y O

- Tras la celebración del Día Internacional del Trabajo y la escasa asistencia al acto que organizó la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, manifestó su preocupación por los momentos difíciles que está pasando la CUT y declaró que “echa de menos una cierta crítica” en la colectividad.

- El Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador que –asesora en esta materia al Ministerio del Trabajo y Previsión Social– analiza con preocupación la decisión que adoptarán los menores que trabajan media jornada y estudian la restante, una vez que se generalice la extensión de la jornada escolar completa. Teme que los niños opten por el trabajo.

- La empresa minera Escondida anunció el término de una huelga que durante dos semanas afectó parcialmente a esa mina productora de concentrado y de cátodos de cobre, y que fue apoyada por 353 trabajadores.

4

M A Y O

- Desde Concepción los mineros de Lota viajaron a Santiago. Abordaron convoy ferroviario que partió a las 23:20 horas, para arribar el 05 de mayo a la capital.

El Ministro del Interior, Carlos Figueroa, aseguró que el Gobierno no aceptará actos de provocación como sería tratar de ocupar inmediaciones de La Moneda.

- Con el envío de cartas informativas individuales, referidas al tipo y monto de los beneficios económicos que le corresponden a cada trabajador desvinculado de la Empresa Nacional de Carbón (ENACAR), comenzó a ser aplicado el plan de protección social diseñado por el Gobierno para atenuar el impacto del cierre del yacimiento de Lota.

- La Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) solicitó al Gobierno la destinación de mayores recursos para los trabajadores públicos, a fin de que éstos recuperen el poder adquisitivo que tenían en los años '70, el cual –según señalaron– se ha reducido en más de un 50%.

5

M A Y O

- El ex vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Manuel Ahumada, aseguró que la nueva elección en la CUT no solucionará la crisis. A su juicio, es necesario que los cambios al estatuto consideren una real participación para las organizaciones de base.

6

M A Y O

- El Ejecutivo insistirá en la necesidad de institucionalizar las relaciones laborales, de modo que los trabajadores tengan la posibilidad de negociar colectivamente en sus empresas. El propósito es promover la autonomía de los actores del proceso productivo, evitando la excesiva intromisión del Estado.

- Violentos incidentes se registraron en el centro de la capital, luego que alrededor de mil mineros procedentes del yacimiento de carbón de Lota trataran de llegar hasta La Moneda. Los trabajadores fueron dispersados por Carabineros, quienes ocuparon fuertes medidas de represión para impedir su avance hacia la Plaza de la Constitución.

- El Gobierno especificó que nuevamente el reajuste del salario mínimo se basará en los criterios de inflación futura y el crecimiento medio de la productividad, tal como ha ocurrido desde 1990.

- Entre 15 y 18 millones de niños en América Latina realizan trabajos remunerados, pese al compromiso de los gobiernos por erradicar el empleo infantil, dijo el representante de UNICEF en Chile, Salvador Herencia.

7

M A Y O

- Dirigentes del Sindicato de Empresas de ESVAL anunciaron la presentación de una querrela por injurias en contra del gerente general de la sanitaria –filial CORFO–, Sergio Henríquez, además de una denuncia ante la Contraloría General de la República y una petición a la Cámara de Diputados para que designe una comisión investigadora ante supuestos malos manejos por excesivos gastos en administración.

- La razón de que la tasa de desocupación en la Región Metropolitana haya registrado un incremento durante el primer trimestre de este año (6,9 por ciento) en comparación con igual período de 1996 (6,3 por ciento), se debe a que en esta zona la fuerza de trabajo crece más rápido que la del país.

Así lo explicó Alexis Guardia, quien sostuvo que en general la fuerza de trabajo crece en 0,2 por ciento y sólo en Santiago se incrementa entre 0,7 y uno por ciento, “o sea crece mucho más que el promedio del país”.

8

M A Y O

- Lumpen y adolescentes, además de instigadores cuya procedencia se desconoce, fueron anoche protagonistas de los serios incidentes ocurridos al término de la marcha de los mineros desde la Plaza Almagro a la sede de la CUT.

Ningún trabajador de Lota participó en esos hechos. Por ello, los dirigentes sindicales reclamaron formalmente ante el Subsecretario del Interior, Belisario Velasco, “por la violenta represión ejercida por Carabineros contra la sede sindical”.



- Con el objeto de aumentar y fortalecer la instrucción de los trabajadores, se constituyó el Consejo Nacional de Capacitación, integrado por empresarios, sindicatos y autoridades de gobierno.

La creación de este organismo, que se enmarca en el Año Nacional de la Capacitación decretado por el Presidente Eduardo Frei, tiene como finalidad impulsar una serie de acciones conjuntas entre los distintos sectores para elevar la formación y el desempeño de los trabajadores.

- Un aumento de la oferta laboral juvenil durante el verano y carencias en la capacitación explican, según empresarios y autoridades, el alza que registra el desempleo de este segmento de la fuerza laboral.

De acuerdo con las mediciones del Instituto Nacional de Estadísticas, INE, en el trimestre noviembre 1996 enero 1997 se rompió la tendencia decreciente que mantenía el indicador durante el año pasado, y marcó un 12,9%

- El gerente general de ESVAL, Sergio Henríquez, desmintió que la empresa sanitaria esté incurriendo en excesivos gastos de administración, como fue denunciado por los dirigentes del Sindicato de Profesionales.

En conferencia de prensa, y apoyado por cuadros estadísticos, dijo que ESVAL gastó en administración 7.064 millones 234 mil pesos durante el año pasado y no 9.507 millones, como aseguraron los sindicalistas.

- El Pleno de la Corte Suprema conocerá próximamente la situación que afecta a los ex trabajadores de la industria MACHASA, quienes afirman haber sido "atropellados" por un tribunal de primera instancia al dejar sin efecto el pago de indemnizaciones por años de servicio. Esto, según los reclamantes, transgrede resoluciones dictadas en tal sentido por los tribunales superiores.
- El Gobierno resolvió fijar en 9% el reajuste del salario mínimo, con lo que el piso de \$65.500 ascenderá a \$71.395 este año. La decisión se tomó sin el acuerdo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), por cuarto año consecutivo.

- El Sindicato N° 1 del Metro de Santiago acusó a la empresa de utilizar la negociación colectiva para rebajar los beneficios económicos y laborales que hoy tienen los 902 trabajadores afiliados a dicha organización.

- La Cámara de Diputados aprobó por unanimidad el proyecto de ley que reajusta en 9 por ciento el monto del salario mínimo e incrementa otros beneficios sociales para los sectores de más bajos ingresos, entre ellos la asignación y subsidio familiar, bono de invierno y aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad para los pensionados.

16

M A Y O

- El Congreso Nacional despachó para ley el proyecto que reajusta el monto del salario mínimo e incrementa otros beneficios sociales destinados a los sectores de más bajos ingresos, entre ellos la asignación y el subsidio familiar, bono de invierno y aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad para los pensionados.
- La Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) reafirmó su rechazo a “los intentos de privatización de las empresas públicas ENAP y ENAMI”, al tiempo que reiteró su compromiso de defensa suscrito con las organizaciones sindicales de dichas empresas.
- El presidente de la Asociación de ISAPRES, Manuel Urmeneta, sostuvo que la baja de ingresos al sistema que provocará el fin de los subsidios estatales, “podría afectar los planes de inversión de salud privada, que ascienden a más de US\$ 300 millones en los próximos cinco años”.

17

M A Y O

- El gerente general de CORFO, Eduardo Bitrán, aseguró que existen los recursos necesarios para llevar adelante las principales obras del plan de desarrollo integral para Lota, advirtiendo que el principal desafío es concretar los distintos proyectos en que se fundamenta lo que se ha llamado la refundación de la ciudad, fundada el 12 de octubre de 1662 como Santa María de Guadalupe.

18

M A Y O

- La nueva propuesta de las cajas de compensación presentada al Ministerio del Trabajo el 28 de abril pasado para administrar los fondos que genere el sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) establece principalmente un sistema de comisiones abierto, que permita cobrar comisiones sobre los activos administrados o sobre el rendimiento de éstos.

19

M A Y O

- Dispuestos a salir a las calles y protestar están los trabajadores de la locomoción colectiva. El gremio, que reúne a más de 50 mil trabajadores, anunció la paralización de sus actividades para el próximo mes de noviembre si las autoridades de gobierno no acogen sus demandas, relacionadas con el aumento de remuneraciones y uso obligatorio de cobradores automáticos en sus vehículos de transporte.

- La Dirección del Trabajo fiscalizará los contratos de los actores. Así se resolvió luego de una visita de la actriz Ana María Gazmuri y otros de sus compañeros de labores a la Dirección del Trabajo para informar y pedir solución a la situación de todos los contratos de los actores con canales de televisión.

20

M A Y O

- El presidente de la Federación de Instituciones Privadas de Seguridad Social, Salud y Seguros (FIS), Francisco Serqueira, dijo que la posibilidad de eliminar el subsidio del 2% a los planes de salud no es un simple atentado contra la actividad privada en el ámbito de la salud, sino que representa un hecho gravísimo para los trabajadores de bajos y medianos ingresos.

23

M A Y O

30

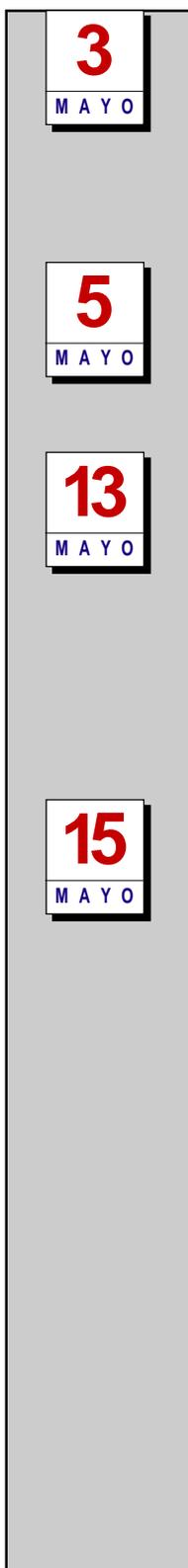
M A Y O

31

M A Y O

- El gerente general de la Asociación de Cajas de Compensación, Renato De la Cerda, acogió favorablemente el anuncio que hizo el presidente Frei referente a la posibilidad de que esas entidades administren, junto con las AFP, los recursos del Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC).
- Mientras los delegados de los 426 trabajadores de la Empresa Nacional del Carbón, ENACAR Lota, exonerados en 1996, advierten que no renunciarán a sus demandas de igualdad con los beneficios logrados por los 1.296 ex mineros despedidos por el cierre definitivo de la empresa el 16 de abril pasado.
- Dirigentes de la Comisión Nacional del Transporte de Carga y Pasajeros (CONTRAPAC), anunciaron para octubre un paro total de actividades de los chóferes de la locomoción colectiva particular y de los autobuses interurbanos.
- De vuelta en las calles de Santiago están los 426 mineros de Lota que fueron exonerados el año pasado. Los trabajadores del carbón llegaron a la capital con sus esposas e hijos para demandar del Gobierno el cumplimiento del protocolo de acuerdo con que terminó el conflicto en 1996. Solicitan, además, que les entreguen los mismos beneficios obtenidos en la negociación con que culminó el cierre definitivo del yacimiento.
- En medio de conversaciones que se prolongaron hasta entrada la noche con el asesor de ENACAR José Luis Mardones, los mineros despedidos de ENACAR en 1996 denunciaron que las agencias de recolocación laboral (AR) engañan al Gobierno sobre el número de mineros que han obtenido nuevos trabajos gracias a su gestión.
- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) fue autorizado para efectuar todos los gastos que sean necesarios –dentro de su presupuesto– para los efectos de incrementar el proceso de capacitación de los trabajadores.

DEL DIARIO OFICIAL



- Decreto Supremo N° 459 exento, de 18.04.97, del M. de Educación. Fija montos unitarios para becas indígenas año 1997.
- Resolución N° 697 exenta, de 24.04.97, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa miembros en Comisiones clasificadoras provinciales de suplementeros y de apelación.
- Decreto Supremo N° 278, de 09.04.97, del Ministerio de Educación. Complementa Decreto N° 212, de 1995, que modifica Decreto N° 789, de 1992, sobre Asignación de Perfeccionamiento.

- Decreto Supremo N° 26, de 30.04.97, de la Subsecretaría del Trabajo. Dispone Declaración del Año Nacional de la Capacitación (publicado en esta edición).
- Decreto Supremo N° 977, de 06.08.96, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento Sanitario de los alimentos. Deroga el Decreto Supremo N° 60, de 1982, y más modificaciones. Rige a contar del 09 de noviembre de 1997.

El párrafo VI de este decreto se refiere a los requisitos de higiene del personal.

- Ley N° 19.501. Introduce modificaciones a la Ley N° 19.450, al Código de Procedimiento Penal y al Código Penal. Entre otras, el artículo 2° letra g) de esta ley, reemplazó la letra f) de la Ley N° 19.450, por la siguiente letra f), nueva:

f) sustitúyase el artículo 233 (del Código Penal), por el siguiente:

"Artículo 233.- El empleado público que, teniendo a su cargo caudales o efectos públicos o de particulares en depósito, consignación o secuestro, los substraigiere o consintiere que otro los substraiga, será castigado:

- 1° Con presidio menor en su grado medio y multa de cinco unidades tributarias mensuales, si la substracción excediere de una unidad tributaria mensual y no pasare de cuatro unidades tributarias mensuales.
- 2° Con presidio menor en su grado máximo y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales, si excediere de cuatro unidades tributarias mensuales y no pasare de cuarenta unidades tributarias mensuales.
- 3° Con presidio mayor en sus grados mínimo a medio y multa de once a quince unidades tributarias mensuales, si excediere de cuarenta unidades tributarias mensuales.

En todos los casos, con la pena de inhabilitación absoluta temporal en su grado mínimo a inhabilitación perpetua para cargos y oficios públicos."

17

M A Y O

- Decreto Supremo N° 1.766, de 03.12.96, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Acuerdo interpretativo, suplementario y modificadorio del Convenio con la Organización Europea para la Investigación Astronómica en el hemisferio austral (ESO) para el establecimiento de un observatorio astronómico en Chile. Los artículos 7° y 1° transitorio se refieren a la solución de conflictos laborales.

20

M A Y O

- Decreto Supremo N° 284, de 14.04.97, del Ministerio de Educación. Reglamenta artículo 3° de la Ley N° 19.410 (Incremento a la Subvención denominado "Factor Corrector").

22

M A Y O

- Decreto Supremo N° 1.837, de 05.12.96, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo entre los Gobiernos de la República de Chile y del Reino de los Países Bajos por el cual se autoriza a los Familiares Dependientes de los Funcionarios Diplomáticos, Consulares o del Personal Administrativo, Técnico y de Servicio de las Misiones Acreditadas en Ambos Países para Realizar Actividades Remuneradas en el Estado Receptor.

24

M A Y O

- Decreto Supremo N° 298, de 31.12.96, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija monto total imputable por franquicia que indica (contratación de aprendices) y su distribución regional.

28

M A Y O

- Decreto Supremo N° 511 exento, de 08.05.97, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento de evaluación y promoción escolar de niñas y niños de enseñanza básica.

30

M A Y O

- Resolución N° E-139 y certificado, de 12.05.97, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de Inversiones Internacionales Bansander S.A., filial de A.F.P. Bansander S.A.

31

M A Y O

- Ley N° 19.502. Reajusta Ingreso Mínimo Mensual y Asignaciones que indica, y concede bono y aguinaldo a pensionados que señala (publicada en este Boletín).

- Ley N° 19.504. Otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación que señala (publicada en esta edición).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Felipe Sáez Carlier

FUERO LABORAL

Comentario:

El artículo 174 del Código del Trabajo dispone que:

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

La institución del fuero laboral tiene por objeto otorgar una protección adicional a los trabajadores que se encuentran más proclives a sufrir un despido, como es el caso de los directores sindicales y de los trabajadores que están negociando colectivamente; asimismo el legislador a protegido con el fuero laboral a los trabajadores que se ven enfrentados a una situación de mayor desmedro en caso de ser despedidos, como es el caso de los trabajadores que están gozando de licencia médica y las trabajadoras amparadas por la protección a la maternidad. En este sentido el fuero laboral es una eficaz concreción del principio tutelar del derecho del trabajador.

En la práctica, este fuero opera sobre la base de reforzar la estabilidad del empleo del trabajador aforado, de tal modo que el empleador no sólo tiene una prohibición de poner término al contrato de trabajo, sino que además y, consecuentemente, se encuentra en la obligación de reintegrar al trabajador despedido a sus labores, cuestión que puede serle requerida por la Dirección del Trabajo o por los Tribunales de Justicia según corresponda.

El legislador establece, sin embargo, un procedimiento judicial de desafuero para interpretar la terminación del contrato del trabajador aforado; este desafuero judicial va a operar en las causales de vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y en todas las causales de despido disciplinario.

1.- FUERO LABORAL, SOLICITUD DE DESAFUERO DE DIRIGENTE SINDICAL. INSTRUCCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. REINTEGRO. PERDIDA DE EFICACIA DE LA ACCION JUDICIAL.

DOCTRINA:

Los hechos dan cuenta que la parte empleadora solicitó autorización judicial para poner término al contrato de un trabajador contratado a plazo fijo, en atención a la circunstancia que éste se desempeñaba como director sindical; sin embargo, pese a que la presentación de la solicitud de desafuero ocurre el 20 de agosto para ser notificada el 1º de septiembre, el empleador envió una comunicación escrita de despido al trabajador, mediante carta certificada, el día 27 de agosto. La Dirección del Trabajo ordenó el reintegro del trabajador aforado, lo cual fue aceptado por el empleador.

La ltma. Corte de Apelaciones de Arica confirmó el fallo de primera instancia rechazando la solicitud de desafuero, en atención a que ésta habría perdido su eficacia cuando el empleador acató, sin haber oposición de su parte, la resolución de la Dirección del Trabajo que ordenaba el reintegro del trabajador aforado.

Arica, 17 de noviembre de 1993.

Vistos:

A fs. 3, se presenta Mirtha Morales Mollo, abogada, domiciliada en Lautaro 924, en representación según mandato judicial de doña Bernarda Ramírez Gutiérrez, transportista, con domicilio en Arica, calle Libertad Nº 2143 y acciona para solicitar la autorización de despido de Luis Manuel Huerta Pallero, chofer, domiciliado en calle Abel Garibaldi Nº 2379 y lugar de trabajo Las Brisas 2754, a contar del 1º de septiembre de 1993, con costas.

A fs. 4 vta. se notifica personalmente al demandante quien a fs. 6, evacua el trámite de contestación solicitando el rechazo, con costas.

A fs. 10, se concreta el comparendo de rigor, no lográndose conciliación y fijándose los puntos de prueba.

A fs. 26, se materializa la audiencia de prueba, rindiéndose documental, confesional y testimonial de las partes.

A fs. 31 vta. se cita a las partes para oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que a fs. 3 Mirtha Morales Mollo en la representación que inviste, demanda la autorización para despedir, esto es, poner término al contrato de trabajo de Luis Manuel Huerta Pallero, ambos debidamente individualizados en la sección expositiva y señala al efecto que el 1º de marzo de 1993 su representado celebró contrato de trabajo con el demandado, dirigente sindical, desempeñándose como conductor relevo de locomoción colectiva en la Asociación de Taxibuses Líneas 7 y 8 ubicada en esta ciudad, calle Las Brisas Nº 2754.

La remuneración se pactó en la suma equivalente al 10% sobre boletos cortados total bruto. La duración del contrato fue de seis meses, venciendo este el 31 de agosto de 1993.

Estos hechos configuran la causal de término de contrato de trabajo prevista en el artículo 1º N° 4 de la Ley N° 19.010, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.

Consecuencialmente, solicita la autorización judicial para poner término a la relación laboral a contar del 1º de diciembre de 1993, con costas.

Segundo: La parte demandada evacua el trámite de contestación en el escrito de fs. 6 y señala al efecto que pese a la presentación del libelo de desafuero que ocurre el 20 de agosto de 1993 para ser notificada el primero de septiembre, ocurre que el 27 de agosto se procedió al envío de una comunicación escrita de despido –por carta certificada– fundada en la causal N° 4 del artículo 1º de la Ley N° 19.010.

Además, precisa que consta del Acta de Constitución de Sindicato Interempresas de Trabajadores de Locomoción Colectiva Líneas 7, 8 y 9 de Arica y de Elección de Directorio de fecha 06 de noviembre de 1992, registrado ante la Inspección del Trabajo con fecha 12 de noviembre de igual año que detenta el cargo de Secretario del Sindicato, por lo que de conformidad al artículo 16 de la Ley N° 19.010 y artículo 32 de la Ley N° 19.069, está amparado y goza de fuero laboral.

Agrega que el fuero le otorga inamovilidad en el trabajo que se extiende desde el día de la elección, todo el período que dure el mandato y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo o expirado aquél.

Debe también precisarse que la autorización debe ser previa al despido, lo que evidentemente no ocurre en autos, máxime que debe concretarse (aquella) incluso en trabajadores aforados sujetos a contrato de plazo.

Por lo anterior solicita el rechazo de la demanda, con costas.

Tercero: Que previo es destacar que las partes concuerden en la existencia de relación laboral y sus modalidades, entre ellas el plazo fijo, refrendadas en el contrato respectivo agregado a fs. 15, obviamente no ajustado.

Las partes también concuerdan en la calidad de Secretario del Sindicato Interempresas de Trabajadores de Locomoción Colectiva Líneas 7, 8 y 9, que detenta el demandado, estando así amparado por fuero laboral. Lo anterior, refrendado en el acta de constitución del sindicato a fs. 19, no objetado, como también en la pregunta segunda que responde el actor en cuanto al conocimiento que tenía de tal situación.

Cuarto: Que, concordante, los testigos presentados por la demandada Hipólito Mario Condori Maita, Valentín Armando Bórquez Michea y Carlos Arturo Astudillo Valdés, legalmente interrogados y dando razón de sus dichos, ratifican la calidad de dirigente sindical del demandado como también que la comunicación del despido le fue entregada el 27 de agosto de 1993, esto es, antes del vencimiento de la fecha de término de la relación laboral.

Quinto: Que, entonces, resulta determinante que la actora comunicó el despido al demandado con fecha 27 de agosto de 1993, documento que rola a fs. 16, no objetado argumentando al efecto la

causal del numeral cuarto del artículo 1º de la Ley Nº 19.010. Esta situación se concreta previo al término de la relación contractual y con conocimiento de la calidad de dirigente del trabajador, esto es, amparado con fuero laboral.

Al efecto el artículo 16 de la Ley Nº 19.010 es claro en determinar los trabajadores sujetos a fuero laboral, deben requerir para su despido autorización previa del juez competente; si ha ocurrido el despido –como es el caso de autos– este es nulo atendida la omisión de un requisito de validez debiéndose así desestimar la autorización impetrada.

Sexto: Que, concordante, la peticionaria no ha desvirtuado incluso la obligatoriedad de reintegro del trabajador amparado por fuero, tal cual consta en el acta respectiva de fs. 18 fundado en el artículo 32 de la Ley Nº 19.069 y 16 de la Ley Nº 19.010, situación por lo demás discutida por el demandado en cuanto a no haberse realmente concretado.

Por estas consideraciones, y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 395 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil; y artículo 16 de la Ley Nº 19.010.

Se resuelve:

No dar lugar a la autorización para despedir impetrado a lo principal de fs. 3, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por el señor Javier Moya Cuadra, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras de Arica.

Arica, 04 de febrero de 1994.

Vistos y teniendo presente:

- 1º) Que en conformidad al artículo 174 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero del año en curso, el Tribunal no está obligado a conceder la autorización para despedir a un trabajador sujeto a fuero laboral, toda vez que la ley expone que el Juez puede conceder dicha autorización en los casos señalados en los números cuatro y cinco del artículo 159 y en las del artículo 160;
- 2º) Que, en la especie, no está discutida la calidad de dirigente sindical del demandado ni el fuero que goza en virtud del artículo 243 del mismo texto legal;
- 3º) Que, por lo tanto, esta Corte no concederá la autorización, atendido a que de las actas de fojas 14 de la presente causa, consta que la Inspección del Trabajo ordenó la reincorporación del demandado, a sus labores, ya que se encontraba amparado por fuero sindical, predicamento que fue aceptado por la demandante, quien procedió a obedecer el dictamen de la autoridad administrativa, razón por la cual la demanda de fojas 3, perdió su eficacia.

Lo dispuesto en los artículos 465 y 466 del D.F.L. Nº 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se confirma la sentencia apelada de fecha 17 de noviembre de 1993, escrita a fojas 32, sin costas, por haber tenido motivos plausibles para alzarse.

Acordada con el voto en contra del Ministro señor Juan Eduardo Fuentes Belmar, quien estuvo por revocar la sentencia apelada y hacer lugar a la demanda de autorización para poner término al contrato de trabajo del trabajador Luis Manuel Huerta Pallero pedida por su empleador Bernarda Ramírez Gutiérrez, en virtud de los siguientes razonamientos:

- 1º) Que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 173 del Código del Trabajo, el empleador para poner término al contrato de trabajo del trabajador Luis Huerta Pallero, debe contar con la autorización previa del Juzgado, en razón de que éste gozaba de fuero laboral, por su calidad de dirigente laboral, y esta autorización sólo se puede conceder por el juez competente al concurrir las causales contempladas en los N°s. 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160 del Código del Trabajo;
- 2º) Que el contrato de trabajo que liga a las partes del pleito, fue convenido por un plazo de duración de seis meses, correspondiendo su vencimiento el 31 de agosto de 1993;
- 3º) que es un hecho de la causa que la empleadora, con anterioridad al vencimiento del contrato de plazo fijo, esto es, el 20 de agosto de 1993, solicitó autorización judicial para poner término al contrato laboral del trabajador con fuero Luis Huerta Pallero, basado en que concurría la causal de término del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo;
- 4º) Que del proceso aparece que corresponde aceptar la petición de la empleadora de poner término al contrato laboral, toda vez que tal como se ha reflexionado, concurre en la especie la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo que faculta para poner término a la relación laboral, en razón que estamos en presencia de un contrato de plazo fijo y la autorización correspondiente para ponerle término se pidió a la autoridad judicial en su debida oportunidad, esto es, estando aún vigente el plazo de vigencia del primitivo contrato;
- 5º) Que de manera alguna puede aceptarse el planteamiento de que el despido posterior del trabajador, sin el correspondiente desafuero, y su debido reintegro por intervención de la Inspección del Trabajo, produzcan el efecto de hacer perder la eficacia de la acción impetrada e impidan prosperar la autorización de término del contrato, puesto que esas actuaciones, amén de haber ocurrido con posterioridad a la solicitud de desafuero, sólo dan derechos a la nulidad del despido y el pago de todas las remuneraciones y derechos devengados durante el período de separación, como se desprende de lo preceptuado en el artículo 174 del cuerpo legal citado.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del voto de mayoría, del Ministro señor Andrés Díaz Cruzat y del voto de minoría, su autor.

Pronunciada por el Presidente titular, Ministro señor Juan Escobar Zepeda y Ministros señores Andrés Díaz Cruzat y Juan Fuentes Belmar.

Rol N° 463.

Santiago, 20 de julio de 1995.

Vistos:

Atendido el mérito de los antecedentes, lo informado por los Ministros recurridos y por no existir falta ni abuso susceptible de enmendarse por esta vía, se declara sin lugar el recurso de queja interpuesto en lo principal de fojas 2, con costas.

Se aplica a beneficio de la Corporación Administrativa del Poder Judicial la consignación certificada a fojas 5 vta. Gírese cheque.

Se impone, además, al recurrente una multa, con el mismo destino, de dos unidades tributarias mensuales, suma que deberá depositar en la cuenta corriente del tribunal dentro de quinto día, bajo apercibimiento legal. El señor Secretario constará el cumplimiento de dicha obligación.

Agréguese copia autorizada a los autos tenidos a la vista y, hecho, devuélvase.

Regístrese y archívese.

Proveído por la Excm. Corte Suprema, presidente señor Alvarez y Ministros señores Garrido, Libedinsky y Abogados Integrantes señores Montes y Pfeffer.

RAMIREZ GUTIERREZ, Bernarda.

QUEJA DEL TRABAJO.

Rol N° 3.342 (Arica).

2.- FUERO MATERNAL. DESPIDO INJUSTIFICADO. INDEMNIZACION COMPENSATORIA POR VIOLACION DE FUERO. REINTEGRO IMPROCEDENTE.

DOCTRINA:

Los hechos acreditados dan cuenta que se le puso término al contrato de una trabajadora que gozaba de fuero maternal, razón por la cual la requirente solicita que se le paguen las prestaciones adeudadas en razón del término de su contrato más una indemnización compensatoria equivalente a las prestaciones cubiertas por el lapso del fuero. El empleador argumentó que el despido se vio motivado por un error y solicita el reintegro de la trabajadora a sus labores.

La ltima. Corte de Apelaciones de Concepción en fallo confirmado por la Excma. Corte Suprema, señala que, en razón del amparo otorgado por el fuero maternal adolece de nulidad el despido del que fue objeto la trabajadora, en efecto, al haber dispuesto el legislador que sin justa causa no se podrá despedir a una mujer embarazada ni hasta un año después de expirado el descanso maternal, ésta estableciendo una ley imperativa, por lo que conforme a la doctrina, en cuanto prohíbe que se realice un acto sin que se reúnan determinados requisitos debe equipararse a una ley prohibitiva y su contravención produce la nulidad absoluta.

A la trabajadora amparada por el fuero maternal le corresponde solicitar que se le pague la remuneración correspondiente a dicho período, procediendo el cobro de una indemnización compensatoria por violación del fuero; por último señala que no corresponde que se ordene el reintegro de la trabajadora, toda vez que ésta no se ha solicitado en la demandada.

Concepción, 28 de febrero de 1994.

Vistos:

A fs. 5 comparece doña Janette Jacqueline Hellmann Villegas, trabajadora, domiciliada en calle Riquelme, casa N° 30, en Penco, interponiendo demanda en contra de "Supermercados Saaya Ltda.", entidad de su giro, representada legalmente por don Rodolfo Antileo Paredes, cuya profesión ignora, ambos domiciliados en calle Barros Arana N° 889, en esta ciudad, pidiendo que se declare injustificado e improcedente y carente de motivo plausible su despido y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$ 46.800, sueldo de noviembre de 1993; b) \$ 46.800, indemnización por falta de aviso previo de despido; c) \$ 140.400 por indemnización por años de servicio; d) multa, debió decir recargo del artículo 10 de la Ley N° 19.010; e) \$ 497.640, por indemnización correspondiente a fuero maternal; f) gratificaciones e imposiciones por todo el período trabajado, más las costas de la causa. Indica en su demanda que ingresó al servicio de la demandada el día 21 de agosto de 1990 y que los días 24, 26 y 27 de noviembre últimos, Rodolfo Antileo Paredes en medio de insultos y groserías le impidió el acceso al trabajo, dando cuenta ella en cada oportunidad de lo acontecido en la Inspección del Trabajo y que finalmente, el 30 del mes y año indicados se le despidió enviándosele carta que recibió con posterioridad. Lo anterior, atendida la circunstancia de haber nacido el 27 de julio de 1993, su hijo Francisco Javier Carrasco Hellmann, es una conducta que atenta contra su condición de aforada por maternidad, sujeta a inamovilidad hasta el 19 de octubre del año en curso.

A fs. 41, contesta la demanda, don Camilo Antileo Castro, en representación de la demandada, expresando que el despido de la demandante se originó por una decisión inconsulta y errónea, adoptada por don Rodolfo Antileo Paredes, quien se atribuyó sin tener la representación de la empresa, ignorando la condición de aforada por maternidad de la trabajadora y que está llano a reincorporarla a sus labores habituales con todas sus prerrogativas y derechos, incluidas las remuneraciones del período de separación, declaración que pide formule el tribunal. En subsidio que se rechace la demanda por no ser efectivos los hechos que en ella se exponen y que se condene en las costas a la parte demandante. En un apartado deduce demanda reconvenzional, pidiendo que se condene a la demandada en reconvección al pago de la suma de \$ 79.041, reajustes e intereses corrientes y las costas de la causa, fundado en que la trabajadora adeuda la suma de \$ 50.529, correspondientes a las cuotas 8, 9 y 10 de un préstamo social de \$ 168.430 que le otorgara la Caja de Compensación Gabriela Mistral y además las sumas de \$ 16.960 y \$ 11.552, por anticipos de dinero y entrega de mercaderías efectuadas en los meses de octubre y noviembre de 1993 y cotizaciones previsionales de su cargo correspondientes al mes de noviembre último.

A fs. 45 la demandada en reconvección, opone excepción de incompetencia y subsidio, contestando la demanda reconvenzional pide su rechazo alegando que nada le adeuda por concepto del crédito social y que no le corresponde la titularidad de la acción de cobro del mismo: no reconoce la existencia de deudas por anticipos de dinero y mercaderías que se le cobran y señala que no corresponde al empleador, la titularidad de la acción de cobro de cotizaciones previsionales.

A fs. 46 se recibió la causa a prueba, tanto en cuanto a la demandada principal como a la reconvenzional.

A fs. 68 y siguientes rola acta del comparendo de conciliación y prueba, recibándose en la audiencia la documental y testimonial producidas por la demandante y la confesional y testimonial rendidas por la demandada.

A fs. 73 se cita a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando.

En cuanto a la excepción de incompetencia.

1º.- Que corresponde denegar la excepción de incompetencia formulada por la demandada en reconvección, por cuanto, las prestaciones que cobra la demandante en reconvección las ha hecho derivar del contrato de trabajo cuya terminación está por dilucidarse y, en consecuencia, corresponde a este juzgado su resolución, sea acogándose o desechando las pretensiones de quien ha accionado en contra de la trabajadora.

En cuanto a la demanda principal.

2º.- Que son hechos no controvertidos que la demandante trabajó al servicio de la sociedad demandada "Supermercados Saaya Ltda." desde el 21 de agosto de 1990 hasta el 30 de noviembre de 1993, ocasión en la que fue despedida; que la demandante es la madre de Francisco Javier Carrasco Helmann, nacido en Talcahuano el 27 de julio de 1993 y que a la fecha de su despido se encontraba amparada por fuero maternal.

3º.- Que el fuero maternal, conforme lo dispone el artículo 201 del Código del Trabajo en vigencia ampara a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de

expirado el descanso de maternidad, en la especie, según se infiere de los antecedentes, particularmente del certificado de nacimiento rolante en fs. 1, beneficia a la demandante hasta el 17 de octubre de 1994.

- 4º.- Que, habiéndose determinado que la trabajadora Janette Jacqueline Hellmann Villegas se encontraba amparada por el fuero del artículo 201 del Código del Trabajo; que la duración de éste debe prolongarse hasta el 17 de octubre próximo y que la trabajadora fue despedida el 30 de noviembre de 1993, tal despido resulta nulo porque se ha contravenido lo que dispone la norma antes referida. En efecto, al disponer el legislador que sin justa causa no se podrá despedir de su empleo a la mujer embarazada ni hasta un año después de expirado el descanso de maternidad está simplemente estableciendo una ley de imperativa, ya que sólo autoriza la separación cuando una justa causa ha sido reconocida en forma previa por sentencia judicial firme, por lo que conforme a la doctrina, en cuanto prohíbe que se realice un acto sin que se reúnan determinados requisitos debe equiparársela a una ley prohibitiva y su contravención produce la nulidad absoluta del despido. Así, pues, de los términos del precepto referido como de la doctrina que emana de reiterada y uniforme jurisprudencia, se debe concluir que la madre trabajadora separada de sus labores mientras la ampara el fuero maternal, le corresponde solicitar que se deje sin efecto dicha separación y se le pague la remuneración correspondiente a dicho período, procediendo al cobro de indemnización compensatoria, por violación del fuero solamente en caso de existir sentencia que hubiere acogido la petición que correspondía hacer y el demandado se negare a cumplir lo dispuesto, por lo que no habiéndose solicitado la reincorporación no cabe ordenar el pago de indemnización compensatoria a que se alude en el numerando 5º de la parte petitoria de la demanda. Tampoco, por la nulidad del despido, resulta procedente ordenar el pago de prestaciones derivadas de él y que se cobran en los numerales 2, 3 y 4 del aludido petitorio. En suma y atento lo concluido y, pese a la ausencia de petición expresamente formulada, en tal sentido, por imperativo legal, y por la voluntad manifestada en el juicio por la demandada, en la especie se ordenará la reposición de la trabajadora en sus funciones y se dispondrá se le paguen las remuneraciones correspondientes al período de separación, debiendo el monto total de éstas determinarse en la liquidación del crédito al solicitarse el cumplimiento de lo sentenciado.
- 5º.- Que, la petición de que se enteren las cotizaciones previsionales correspondiente a todo el período laborado, debe desestimarse porque la titularidad de la acción corresponde a la entidad previsional en que esté adherida la trabajadora. Por otra parte, con antecedentes documentales rolantes en fs. 35 a 40, el empleador ha demostrado que ha cumplido con la citada obligación, en lo que respecta a las remuneraciones devengadas por la demandante en el mes de noviembre de 1993. Además, el certificado rolante en fs. 54 y 55, no objetado, permite tener por solucionada la obligación en cuanto a las cotizaciones del período febrero de 1991 a octubre de 1993.
- 6º.- Que, no cabe acoger, por no reunirse los presupuestos legales para su procedencia, la petición de la demandante en orden a que se le paguen las gratificaciones legales correspondientes a todo el período laborado.
- 7º.- Que, los antecedentes documentales rolantes en fs. 2, 3 y 4, y 57 a 65 aportados al juicio por la demandante, ni los que ha producido la demandada, rolante en fs. 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27, como tampoco la testimonial rendida por las partes, ni la confesional provocada por la demandada, al tenor del pliego de posiciones de fs. 67 a 67 vta. en lo que atañe a la demanda principal y que no se han ponderado expresamente, en nada alteran lo concluido.

En cuanto a la demanda reconvenional.

- 8º.- Que la empleadora en el primer otrosí de su demanda de fs. 41 ha deducido demanda reconvenional para obtener que se declare que la trabajadora debe ser condenada al pago de la suma de \$ 79.041, más reajustes e intereses al de las costas de la causa, fundada en lo siguiente: a) que solicitó un préstamo a la Caja de Compensación Gabriela Mistral por la suma de \$ 168.430 y adeuda las cuotas números 8, 9 y 10, por un monto de \$ 50.529; b) que le debe la suma de \$ 16.960 correspondientes a anticipos de dinero y mercaderías efectuados en los meses de octubre y noviembre de 1993, y c) que debe deducírsele la suma de \$ 11.152, correspondiente a las cotizaciones previsionales de cargo del trabajador de noviembre de 1992.
- 9º.- Que el artículo 58 del Código del Trabajo ordena al empleador deducir de las remuneraciones de sus trabajadores entre otros rubros que menciona, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión social.
- 10.- Que, en la especie, la demandante reconvenional con los antecedentes documentales rolantes en fs. 28 a 34 ha acreditado que ha pagado a la C.C.A.F. Gabriela Mistral, 7 de las 10 cuotas de un crédito social otorgado a la trabajadora demandada en reconvenición, quien, a su vez, ha acompañado entre otros sobre de remuneraciones rolante en fs. 61 que da cuenta del descuento de la suma de \$ 16.843, correspondiente a la primera de 10 cuotas de un préstamo otorgado por dicha entidad. Además, el empleador con los antecedentes documentales de fs. 35 a 40, y específicamente con el de fs. 36 acreditó que pagó en A.F.P. Santa María la suma de \$ 7.499 correspondiente a las cotizaciones previsionales de la demandante por remuneraciones devengadas.
- 11.- Que con los antecedentes documentales suscritos por la trabajadora, rolantes en fs. 19 a 22, no objetados, se ha acreditado que recibió de su empleadora en total la suma de \$ 16.960, por concepto de anticipo en dinero y mercaderías, entre el 31 de octubre y el 11 de noviembre de 1993, los que han debido serle descontados de las remuneraciones devengadas en noviembre de 1993 y deben descontárseles de las remuneraciones de los meses posteriores, cuando se efectúe su pago.
- 12.- Que en las condiciones descritas, no resultando enervada la acción, se acogerá la demanda, sólo en cuanto se ordenará que las cantidades que hayan de pagarse a la demandante se resten o deduzcan las sumas que el empleador hubiere pagado o deba pagar por el crédito social otorgado a la trabajadora por Caja de Compensación de Asignación Familiar, Gabriela Mistral y las sumas de \$ 7.499 y \$ 16.960 correspondientes a descuento de las cotizaciones previsionales de cargo de la trabajadora del mes de noviembre de 1993 y a anticipos o abonos que éste le efectuó con cargo a remuneraciones futuras.

Por estos antecedentes, disposiciones legales citadas, apreciada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica y visto lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política del Estado, artículos 1545 y 1698 del Código Civil; 82 y siguientes y 160 del Código de Procedimiento Civil y artículos 452, 455, 457 y 458 del Código del Trabajo, se declara:

- I.- Que no ha lugar a la excepción de incompetencia formulada en fs. 45 en contra de la demanda reconvenional;
- II.- Que el despido que afectó a la demandante, producido el 30 de noviembre último es nulo y se ordena que la parte demandada deberá reincorporarla en las mismas labores que desempe-

ñaba a la fecha del despido y pagarle sus remuneraciones, integrarle sus correspondientes cotizaciones previsionales y cumplir con los demás derechos laborales que contractual o legalmente le asistan, por todo el tiempo que haya permanecido o permanezca indebidamente separada de su trabajo, con los reajustes e intereses que determine el artículo 63 del Código del Trabajo.

- III.- Que no ha lugar a las peticiones contenidas en los numerales 2 a 7 de la parte petitoria de la demanda.
- IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.
- V.- Que se hace lugar, sin costas, a la demanda reconventional en los términos precisados en el último fundamento de este fallo.

Las sumas ordenadas pagar y compensar en este fallo deberán ser liquidadas, en la etapa de ejecución del fallo por la secretaria del tribunal y aplicárseles los reajustes e intereses que en cada caso legalmente correspondan.

Anótese, regístrese y archívese, en su oportunidad.

Dictada por Berta Jimena Pool Burgos, jueza titular.

Rol N° 93-19.792.

Concepción, 04 de mayo de 1994.

Vistos:

Se elimina la cláusula cuarta; se elimina de la cláusula 11 las expresiones "no objetados"; se eliminan los números II y II de la parte resolutive; se produce en lo demás la sentencia en alzada y se tiene también presente:

- 1º) Que habiéndose determinado que la demandante doña Janette Jacqueline Hellmann Villegas se encontraba amparada por el fuero indicado en el artículo 201 del Código del Trabajo; que este fuero se prolonga hasta el 17 de octubre del año en curso; que fue despedida el 30 de noviembre de 1993 sin previa autorización judicial como lo exige el artículo 174 del Código del ramo; que la demandada infringió esta norma, por lo que el despido ha de estimarse injustificado.
- 2º) Que la actora en su demanda de fs. 5 solicitó la declaración de que el despido era injustificado y el pago de las indemnizaciones correspondientes.
- 3º) Que no solicitó ser reincorporada a sus funciones.
- 4º) Que la sola circunstancia de haber despedido a la actora sin el requisito previo de autorización judicial, cuando estaba amparada de fuero, constituye un despido injustificado, por lo que deberá ser acogida la demanda y por consiguiente se dará lugar a las indemnizaciones legales de acuerdo con lo que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca la sentencia de 28 de febrero de 1994 escrita a fojas 74 en la parte que dispuso la reincorporación de la trabajadora a sus funciones se la confirma en lo demás con declaración que el despido es injustificado y que la demandada debe cancelar a la actora:

- a) El sueldo del mes de noviembre de 1993, por \$ 46.800.
- b) Un sueldo mensual de pre aviso, por \$ 46.800.
- c) Indemnización por años de servicios, por \$ 140.400.
- d) Multa del 20%, por \$ 28.000.
- e) Período de fuero, por \$ 497.640.

Todo con reajustes e intereses.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante señor Juan Arellano Alarcón.

Proveído por los Ministros en propiedad de la Iltma. Corte señores Luis Rodríguez S., Arpelices Morales S., y Abogado Integrante señor Juan Arellano A.

Rol N° 55-94.

Santiago, 03 de agosto de 1995.

Vistos:

Atendido el mérito de la presentación que rola a fojas 113, de los autos traídos a la vista, se estima innecesario emitir pronunciamiento en relación al recurso de queja de lo principal de fojas 2.

Restitúyase la suma consignada, gírese cheque.

Devuélvase el expediente traído a la vista.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Proveído por la Excm. Corte Suprema, Presidente señor Alvarez, Ministros señores Garrido, Libedinsky, y Abogados Integrantes señores Montes y Pfeffer.

SUPERMERCADO SAAYA LTDA.

QUEJA DEL TRABAJO.

Rol N° 3.944 (Concepción).

LEY Nº 16.744
¿QUE ES...?
¿PARA QUE SIRVE?
¿A QUIEN SIRVE...?

Guillermo Vergara Díaz (*)

1.- ¿Qué es la Ley Nº 16.744?

Es una ley que establece un Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2.- ¿Qué objetivos persigue esta ley?

Los objetivos que persigue esta ley son:

- a.- Prevenir, para evitar que ocurra un Accidente del Trabajo o se Adquiera una Enfermedad Profesional.
- b.- Otorgar Atención Médica, Quirúrgica, Dental, Hospitalización, Medicamentos y Productos Farmacéuticos, Prótesis y Aparatos Ortopédicos y su reparación, además, de los Traslados, con el objeto de que el Trabajador recupere su capacidad de Ganancia.

- c.- Otorgar Prestaciones Económicas, para reparar la Pérdida de Capacidad de Ganancia del Trabajador.
- d.- Rehabilitación Física y Psíquica, para Devolver al Trabajador su Capacidad de Ganancia.
- e.- Reeducar, para que el afectado pueda realizar una Nueva Actividad.

3.- ¿Qué Trabajadores (as) se encuentran protegidos por el Seguro que establece la ley?

Se encuentran protegidos:

- a.- Los Trabajadores por Cuenta Ajena.
- b.- Los Funcionarios Públicos de la Administración Civil del Estado.
- c.- Los Estudiantes que deban ejecutar Trabajos que Signifiquen una Fuente de Ingreso para el Respectivo Plantel.
 - c1.- Todos los Estudiantes de Establecimientos Fiscales o Particulares, por los Accidentes que sufran con Ocasión de sus Estudios o realización de su Práctica Profesional.
- d.- Los Trabajadores Independientes y los Trabajadores Familiares.
- e.- Los Campesinos Asignatarios de Tierras.
- f.- Los Suplementeros Afiliados al régimen de pensiones establecido por el D.L. Nº 3.500.
- g.- Los Conductores Propietarios de Vehículos de Alquiler.

(*) Fiscalizador Unidad Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Fiscalización.

- h.- Profesionales Hípicos Independientes (preparadores, jinetes, herradores y ayudantes de herradores).
- k.- Pirquineros Independientes.
- l.- Conductores Propietarios de Vehículos Motorizados de Movilización Colectiva, de Transporte Escolar y de Carga.
- m.- Comerciantes Autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas.

4.- ¿Qué Contingencias Cubre el Seguro?

El seguro Cubre:

- a.- Los Accidentes del Trabajo.
- b.- Los Accidentes de Trayecto.
- c.- Las Enfermedades Profesionales.

5.- ¿Qué es un Accidente de Trabajo?

Es toda Lesión que sufra un Trabajador a Causa o con Ocasión del Trabajo y que le Produzca Incapacidad o Muerte.

6.- ¿Existen otras Circunstancias que se Consideren Accidentes del Trabajo?

También se consideran Accidentes del Trabajo:

- a.- Los Sufridos por Directores sindicales a Causa o con Ocasión de sus Cometidos Gremiales.
- b.- El Sufrido por el Trabajador enviado al extranjero, en el caso de Sismos o Catástrofes.
- c.- El Sufrido por el Trabajador enviado a Cursos de Capacitación Ocupacional.

7.- ¿Qué Accidentes NO son considerados como del Trabajo?

La ley No considera los siguientes:

- a.- Los Accidentes Producidos por Fuerza Mayor Extraña y sin relación alguna con el Trabajo.
- b.- Los producidos Intencionalmente por el Trabajador.

8.- ¿Qué es un Accidente de Trayecto?

Es Toda Lesión que sufra un Trabajador en su Trayecto Directo de Ida y Regreso entre la Habitación y el Lugar de Trabajo.

9.- ¿Qué es una Enfermedad Profesional?

Es la Enfermedad causada de una Manera Directa por el Ejercicio de la Profesión o el Trabajo que realice un Trabajador y que le Produzca Incapacidad o Muerte.

Las Enfermedades Profesionales se encuentran establecidas en el Decreto N° 109 Reglamentario de la Ley N° 16.744.

10.- ¿Puede darse el carácter de Enfermedad Profesional a otras No enumeradas en el Decreto N° 109?

Los Afiliados podrán certificar ante el Respectivo Organismo Administrador el carácter Profesional de alguna Enfermedad que hoy no se contemple en el Decreto N° 109, y que la hubiere Adquirido como Consecuencia Directa del Trabajo o Profesión realizada.

11.- ¿Quién Administra el Seguro?

La administración del Seguro es Un Sistema Público y Privado:

- a.- Sistema Público
Servicios de Salud e I.N.P.
- b.- Sistema Privado
Mutualidades de Empleadores y por Administración Delegada.

12.- ¿Qué son las Mutualidades de Empleadores?

Son Corporaciones de Derecho Privado que tienen por fin Administrar, sin *ánimo de lucro*, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con las Disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus respectivos Reglamentos.

13.- ¿Qué es la Administración Delegada?

Es un mecanismo que otorga la Ley N° 16.744 a Ciertas Empresas, previa presentación de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social quien resolverá previo informe del Servicio de Salud respectivo en base a los que ocupen habitualmente 2.000 o más Trabajadores y que cuenten con un capital y reservas superior a 7.000 sueldos vitales anuales, escala A, del Departamento de Santiago, (las sumas expresadas en sueldos vitales, deben convertirse en ingresos mínimos), solicitarlo a la institución de previsión respectiva, además, contar con personal especializado en rehabilitación, poseer y mantener servicios médicos adecuados, contar con el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad e incluir en la protección que se otorgue a la Totalidad de sus Trabajadores. Además, de los requisitos establecidos en el Decreto N° 101.

14.- ¿Cómo se Financia el Seguro?

El Seguro se financia con los siguientes recursos:

- a.- Con una Cotización Básica General del 0,90% de las Remuneraciones Imponibles, de cargo del Empleador.
- b.- Con una Cotización Adicional Diferenciada establecida en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que no excede de 3,4% de las Remuneraciones Imponibles, que también es de cargo del empleador.
- c.- Con el producto de las multas que cada Organismo Administrador aplique de conformidad a la ley.
- d.- Con las Utilidades o Rentas que produzca la Inversión de los Fondos de Reserva.
- e.- Con las Cantidades respecto por los ejercicios del Derecho a Repetir de acuerdo con los artículos 56 y 59 de la Ley N° 16.744.

15.- ¿Quién y Dónde se Denuncia un Accidente del Trabajo o una Enfermedad Profesional?

La empresa tiene la primera responsabilidad y, por lo tanto, deberá denunciar inmediatamente Todo Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional a su Organismo Administrador. Podrá denunciarlo el Accidentado o Enfermo, sus Familiares, el Médico Tratante, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el menor tiempo posible.

16.- ¿Cuánto Tiempo Tengo para Hacer la Denuncia de un Accidente del Trabajo o una Enfermedad Profesional?

Las Denuncias para Reclamar las prestaciones por Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales tienen una prescripción en un plazo de cinco años, desde el primer día del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

En el caso de Neumoconiosis el plazo es de quince años, desde que fue diagnosticada.

Las prescripciones no tienen efecto para menores de 16 años.

17.- ¿Qué Puedo Hacer si no Quedo Conforme con el Diagnóstico, Tratamiento y Prestaciones?

Los Afiliados o sus Derechos Habientes, el Empleador, el Comité Paritario, así como también el Organismo administrador, podrá reclamar dentro de un plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutuales.

Las Resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de un plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin posterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse dentro de un plazo de 90 días hábiles, a la Superintendencia de Seguridad Social directamente.

18.- ¿Qué se Puede Hacer si a un Trabajador le Rechazan una Licencia Médica o un Reposo médico?

El rechazo de una licencia médica o un reposo médico por los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional, las Mutuales de Empleadores, basado en la legalidad de la Licencia, deberá concurrir al Organismo de Régimen Previsional en donde esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarle de inmediato y otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos y reembolsos posteriores, si procedieren.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, dispuesto para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social, resolviere que la enfermedad es de origen profesional, el Fondo de Salud, el Servicio de Salud o el Organismo de Salud Previsional que las proporcionó, deberá devolver al trabajador los recursos gastados por éste, que no le correspondía, ya que el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cubre íntegramente todas las prestaciones hasta la recuperación total, hasta la reeducación profesional del Trabajador u otro que sea necesario en la prestación de este Seguro.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION.

2.674/138, 05.05.97.

Fija sentido y alcance de la cláusula del contrato de trabajo de los dependientes de ... S.A., relativa al pago de gratificaciones.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca del sentido y alcance que debe darse a una cláusula del contrato de trabajo de sus dependientes, relativa al pago de gratificaciones.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La referida cláusula establece: "*gratificación legal del 25% del sueldo imponible con un tope de 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales*".

De la norma convencional transcrita precedentemente es posible inferir que las partes, para los efectos del pago de la gratificación, acordaron que este beneficio se pagaría en forma mensual, con una suma equivalente al 25% del sueldo imponible del trabajador y un tope de 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Ahora bien, la circunstancia de que cada cuota mensual del referido beneficio tenga un tope de 1/12 de 4,75 ingresos mínimos, significa, en opinión de la suscrita, que si el monto del 25% del sueldo imponible del dependiente es inferior al 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales el empleador está obligado a pagar ese monto y si aquél es superior a dicho tope, sólo está obligado a pagar hasta el límite máximo acordado, esto es, hasta el referido 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el sentido y alcance de la cláusula de los contratos de trabajo de los dependientes de ... S.A. relativa a gratificaciones, es el señalado en el párrafo que antecede.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.

2.675/139, 02.05.97.

Los trabajadores comprendidos en el N° 2 y N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo que celebran un contrato por un plazo superior a 30 días, tienen derecho a impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario que comprenda la duración del respectivo contrato, en compensación por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes calendario, aun cuando el inicio o término de la relación laboral no implique trabajar meses calendarios completos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si los trabajadores que suscriben un contrato por un plazo superior a 30 días, tienen derecho a que en cada mes calendario que comprenda el período de duración de dicho contrato, se les otorgue un día de descanso en domingo en compensación por las actividades desarrolladas en días domingo y festivos en el respectivo mes calendario, cuando el inicio o término de la relación laboral no implique trabajar meses calendarios completos.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482, en su inciso 4º, dispone:

"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en el N° 2 y N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que por expresa disposición del legislador, no les asiste el derecho a descansar en día domingo en el respectivo mes calendario a los trabajadores que a continuación se indican:

- a) Trabajadores cuyos contratos de trabajo a plazo tengan una duración de treinta días o menos,
- b) Trabajadores cuya jornada convenida no exceda de 20 horas semanales, y
- c) Trabajadores que han acordado prestar servicios exclusivamente en días sábado, domingo o festivos.

Como es dable apreciar, la ley en la situación descrita en la letra a) precedente, ha excluido de la aplicación de la norma en comento a aquellos trabajadores que celebran un contrato por un plazo no

superior a 30 días, lo que se traduce en que éstos no tienen derecho a un día de descanso en domingo en el respectivo mes calendario en compensación por las actividades ejecutadas en los días domingo y festivos que inciden en dicho período.

De ello se sigue, que si el contrato se celebra por un lapso superior a 30 días, el precepto en análisis resulta plenamente aplicable, de suerte tal que los respectivos trabajadores tendrán derecho a impetrar un día de descanso en domingo en compensación por las labores desarrolladas en domingo o festivos en cada mes calendario que incida en el período de duración del contrato, aun en el evento que no hayan prestado efectivamente servicios en algunos de dichos meses calendarios en forma completa, por haber iniciado o terminado su relación laboral antes de cumplir el mes calendario correspondiente.

Así por ejemplo, si un trabajador que se desempeña en alguna de las labores, explotaciones o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, es contratado el día 15 de febrero de 1997 en virtud de un contrato a plazo cuya duración se extiende hasta el 15 de mayo de 1997, dicho dependiente tendrá derecho a impetrar 4 días de descanso en día domingo si en cada mes calendario que comprende el respectivo contrato de trabajo, el aludido dependiente ejecutó labores en días domingo o festivos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores comprendidos en el N° 2 y N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, que celebran un contrato por un plazo superior a 30 días, tienen derecho a impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario que comprenda la duración del respectivo contrato en compensación por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes calendario, aun cuando el inicio o término de la relación laboral no implique trabajar meses calendarios completos.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. SUMAS ADEUDADAS AL EMPLEADOR.

2.676/140, 02.05.97.

- 1) Sólo en virtud de pacto escrito entre trabajador y empleador resulta procedente que este último descuento de las remuneraciones del primero, las cantidades que le adeuda, debiendo cumplir con el tope máximo del 15% establecido en el Art. 58 inciso 2º del Código del Trabajo.
- 2) El plazo que tiene el empleador para efectuar los descuentos que pacte con el trabajador con arreglo al inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, es de dos años a contar de la fecha en que se hacen exigibles, sin perjuicio de la prescripción de la acción respectiva en el plazo de 6 meses en el evento que se produzca el término de la relación laboral. Iguales plazos son aplicables a la deducción de los anticipos de remuneraciones concedidos al dependiente.
- 3) Las deducciones de los anticipos de remuneración no constituyen descuentos en los términos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope consignado en el inciso 2º de dicho precepto.
- 4) No existe extensión de beneficios conforme al artículo 346 del Código del Trabajo, cuando el empleador otorga a los trabajadores no sindicalizados un bono o beneficio no comprendido en el contrato colectivo vigente.
- 5) Resulta procedente que el empleador otorgue al personal no sindicalizado de su empresa un bono de mayor monto que el otorgado por igual concepto al personal que participó en la negociación colectiva.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58, 480 y 346.

Concordancias: Ord. N°s. 4.203/196, de 19.07.94 y 468/206, de 20.08.96.

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

- 1) Si las deducciones de las remuneraciones del trabajador efectuadas por la empresa Pesquera ..., por concepto de sumas que aquél le adeuda por diversos conceptos quedarían afectas al límite establecido en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.
- 2) Si resulta aplicable el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo al caso de los anticipos de remuneraciones.
- 3) Cuál es el plazo que tiene el empleador para descontar de las remuneraciones del trabajador las sumas acordadas con arreglo al artículo 58, inciso 2º, del Código del Trabajo y los anticipos de remuneraciones que hubiere efectuado.
- 4) Si existe extensión de beneficios conforme al artículo 346 del Código del Trabajo, cuando el empleador otorga a trabajadores ajenos al instrumento colectivo suscrito, un bono no comprendido en dicho instrumento.

- 5) Si resulta procedente que el empleador otorgue al trabajador no sindicalizado un bono de monto mayor al que otorga por el mismo concepto al personal que participó de la negociación colectiva.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber:

- a) Los impuestos que las graven;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y
- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

Es necesario puntualizar que las deducciones obligatorias señaladas en las letras e) y f) precedentes, sólo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Del precepto en análisis se infiere además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Ahora bien, las sumas adeudadas por el dependiente al empleador pueden tener diversas causas, tales como un préstamo, un pago erróneo, etc., constituyendo todas ellas, conforme a la definición que el Diccionario de la Real Academia Española da al término deuda la *"obligación que uno hace de pagar o entregar a otro una cosa, por lo común dinero"*.

Visto lo anterior, y considerando que el legislador no ha incluido los conceptos que motiven esta consulta dentro de aquellos descuentos que permiten realizar los incisos 1º y 3º del artículo 58 del Código del Trabajo, cabe concluir que la forma de efectuar el descuento de sumas destinadas al pago de sumas adeudadas por el trabajador a su empleador será la establecida en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.

En consecuencia sólo por acuerdo suscrito entre trabajador y empleador resulta procedente el descuento de las sumas que el dependiente le adeude, con un máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.

- 2) Con respecto a consulta signada en este número cabe señalar que de conformidad a lo establecido en Dictamen N° 4.681/206, de 20.08.96, *"la deducción de sumas pagadas a un trabajador por concepto de anticipos de remuneración no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope previsto en el inciso 2º de dicho precepto"*.
- 3) En respuesta a la consulta de este número cabe señalar que de conformidad al inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, antes analizado, no se establece un plazo para que el empleador descunte de las remuneraciones del trabajador las sumas que hayan pactado, razón por la que deberá estarse a las normas de prescripción establecida en el artículo 480 del mismo cuerpo legal que al respecto, dispone:

"Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieren exigibles."

"En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios".

De esta norma legal se colige que el inciso primero de la misma se refiere solamente a la prescripción de los derechos laborales, señalando para tal efecto un plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, en tanto que el inciso 2º establece un plazo de prescripción de seis meses desde la terminación de los servicios para la acción que emana de dichos derechos y que compete a las partes para exigir su cumplimiento.

De ello se sigue que el inciso 1º de la norma en comento, constituye la regla general en materia de prescripción de los derechos laborales, sea que la relación laboral se encuentre vigente o extinguida, por cuanto se ha referido en términos amplios a los derechos regidos por el Código del Trabajo, no formulando distingo alguno al respecto.

Por su parte, el inciso 2º de la citada disposición contempla únicamente la prescripción de la acción que emana de los derechos laborales una vez extinguida la relación laboral; ello por cuanto el legislador así lo ha establecido expresamente.

De esta forma, cabe concluir, vigente la relación laboral, que el plazo que tiene el empleador para efectuar los descuentos que pacte con el trabajador de las remuneraciones de este último será de 2 años a contar de la fecha en que se hacen exigibles, sin perjuicio del plazo de 6 meses de prescripción de la acción respectiva en el evento de que termine el contrato de trabajo.

- 4) En respuesta a la consulta de este número, cabe señalar que el artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato el aporte irá a aquel que el trabajador indique.

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

Del artículo precitado se colige que extendiéndose por el empleador los beneficios de un contrato colectivo, a trabajadores ajenos a la negociación colectiva que dio origen a dicho instrumento, estos dependientes deberán aportar al Sindicato que había pactado tales beneficios las sumas que estas normas señalan.

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

Ahora bien, en el caso de esta consulta, el beneficio que ha otorgado el empleador a los trabajadores no sindicalizados, no se encuentra estipulado en el contrato colectivo vigente entre esa empresa y sus sindicatos, razón por la cual no es posible tener por extendidos tales beneficios por cuanto no se cumple con el requisito legal de hallarse estipulados previamente en el instrumento colectivo respectivo.

- 5) En respuesta a la consulta de este número cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, es clara en considerar que el empleador puede legalmente convenir distintas remuneraciones para trabajadores que cumplen funciones similares, como expresan entre otros Ord. N° 4.203/196, de 19.07.94, razón por la que resulta procedente que el empleador otorgue al personal no sindicalizado de su empresa un bono de mayor monto que el otorgado por igual concepto al personal que participó en la negociación colectiva.

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

- 1) Sólo en virtud de pacto escrito entre trabajador y empleador resulta procedente que este último descuenta de las remuneraciones del primero, las cantidades que le adeuda, debiendo cumplir con el tope máximo del 15% establecido en el Art. 58 inciso 2º del Código del Trabajo.
- 2) Las deducciones de los anticipos de remuneración no constituyen descuento en los términos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope consignado en el inciso 2º de dicho precepto.
- 3) El plazo que tiene el empleador para efectuar los descuentos que pacte con el trabajador de las remuneraciones de este último por las sumas que le adeude es de 2 años a contar de la fecha en que se hacen exigibles, sin perjuicio de la prescripción de la acción respectiva en el plazo de 6 meses en el evento de que se produzca la terminación de la relación laboral. Igual plazo es aplicable a la deducción de los anticipos de remuneraciones concedidos al dependiente.
- 4) No existe extensión de beneficios conforme al artículo 346 del Código del Trabajo, cuando el empleador otorga a los trabajadores no sindicalizados un bono o beneficio no comprendido en el contrato colectivo vigente.
- 5) Resulta procedente que el empleador otorgue al personal no sindicalizado de su empresa un bono de mayor monto que el concedido por igual concepto al personal que participó en la negociación colectiva.

JORNADA BISEMANAL. DURACION.

2.710/141, 06.05.97.

Ha lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0-95-1546, de 03.11.95, impartidas por el fiscalizador Sr. L. F. V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa, Compañía Minera ... cumplir con la jornada autorizada por Resolución N° 970, de 17.11.93; pagar sobresueldo a trabajadores campamento Collahuasi desde abril a septiembre de 1995 y; pagar imposiciones a las administradoras de fondos de pensiones e instituciones de salud previsional por concepto de sobresueldo por exceso de jornada de trabajo desde abril a septiembre de 1995.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º, 10 N° 5, 22, 28 inciso 2º y, 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 332, de 09.02.82 y 304/023, de 08.01.94.

Han solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 0-95-1546, de 03.11.96 impartidas por el fiscalizador Sr. L. F. V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en

cuanto ordenan a la empresa Compañía Minera ... cumplir con la jornada establecida por la Resolución N° 970, de 17.11.93; pagar sobresueldo a trabajadores campamento Collahuasi desde abril a septiembre de 1995 y; pagar imposiciones a las administradoras de fondos de pensiones e instituciones de salud previsional, por concepto de sobresueldo por exceso de jornada de trabajo desde abril a septiembre de 1995.

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

El Código del Trabajo en su artículo 10 N° 5 señala:

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

"5) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiese el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Por su parte, el artículo 5º, inciso 2º, del mismo Código establece:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo la excepción que se establece, constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo, de tal manera que si la misma se encuentra pactada en dicho contrato sólo puede ser modificada por mutuo acuerdo de las partes.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 23 inciso 1º del Código del Trabajo, la jornada de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, máximo semanal que no puede distribuirse en más de seis ni menos de cinco días, acorde con lo previsto en el inciso 1º del artículo 27 del mismo Código.

No obstante la regla antes enunciada, la legislación vigente en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en casos calificados y mediante resolución fundada, otorga al Director del Trabajo la facultad de autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso cuando no pudiesen aplicarse las normas del citado precepto, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

En la especie y de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Repartición, el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el inciso final del artículo 38 en análisis, mediante Resolución N° 970, de fecha 17 de noviembre de 1993, y por los fundamentos que en la misma se señalan, autorizó a la empresa Compañía Minera ..., para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que se desempeña en la faena de Planta Piloto de Lixiviación, Extracción para Solvente y Electrodeposición, en labores de análisis y ensayo de muestras, que se ejecuta en el sector denominado Ujina, sistema consistente en laborar un ciclo de 7 días continuos seguidos de 7 días de descanso, en jornadas diarias de 12 horas, con media hora para colación y dos descansos de 15 minutos cada uno.

En relación con el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos antes señalado, cabe consignar que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, aparece que en razón del cumplimiento de los objetivos contemplados para la operación de dicha Planta Piloto los trabajos en tal faena se discontinuaron, razón por la cual la aplicación de la Resolución N° 970, de 17.11.93, fue suspendida.

Consta, asimismo, de iguales antecedentes que, como consecuencia de lo anterior el personal de que se trata fue reubicado en otras faenas de exploración minera, en la que no resultaba aplicable, por ende, la resolución en comento sino las normas generales que sobre distribución de la jornada de trabajo y de los descansos contempla el Código del Trabajo.

No obstante lo expuesto y atendido que las faenas se encuentran apartadas de centros urbanos las partes convinieron, en anexo de contrato de trabajo y en virtud de lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada de 10 días continuos de labor seguidos de 10 días también consecutivos de descanso, con jornadas diarias efectivas de 9 horas, con 30 minutos.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto, preciso es sostener que a la época en que se impartieron las instrucciones impugnadas los trabajadores de que se trata se encontraban afectos a una jornada bisemanal de 10 días continuos de labor seguidos de 10 días de descanso, no teniendo por lo tanto, aplicación el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos previsto en la Resolución N° 970, de 17.11.93 el que, según ya se expresara fue autorizado respecto de una faena transitoria específica en el sector denominado Ujina, la cual concluyó.

En tales circunstancias, forzoso es concluir que el fiscalizador actuante no estaba facultado para exigir a la empresa el cumplimiento de la Resolución N° 970, de 17.11.93, antes mencionada, no encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones impartidas al respecto en el punto N° 9, del Oficio de Instrucciones N° 0-95-1546, de 03.11.95.

Ahora bien, en lo que respecta a la instrucción relativa al pago de sobresueldo por el período abril a septiembre de 1995, y pago de cotizaciones previsionales por tal concepto e igual período, cabe señalar que de acuerdo a la información proporcionada por el fiscalizador actuante se consideraron como horas extraordinarias todas las que excedían del ciclo de 7 días continuos de labor autorizado por Resolución N° 970, de 17.11.93, resolución esta que según se señalara en acápite que anteceden no resultaba aplicable respecto de los trabajadores que pasaron a desempeñarse en otras faenas dentro de la Mina.

En estas circunstancias, atendido lo expuesto, preciso es concluir que no se encuentran ajustadas a derecho las instrucciones contenidas en los puntos 17) y 28) del Oficio de Instrucciones N° 0-95-1546, de 03.11.95.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar, en todo caso, que en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por 10 días de descanso convenido por las partes igualmente se laboraron, en el período fiscalizado, horas extraordinarias que deben remunerarse como tales razón por lo cual en relación con esta materia se dispondrá nueva fiscalización.

En efecto, esta Dirección del Trabajo reiteradamente ha sostenido, entre otros a través de Dictámenes N°s. 304/023, de 18.01.94 y 332, de 09.02.82, que el referido artículo 39 no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones del Código del Trabajo, de manera que, *"si se considera por una parte que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días, debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley"*.

De esta suerte, si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de noventa y seis horas, al ciclo de 10 días de labor pactado en la especie corresponderá una jornada bisemanal ordinaria de 80 horas, constituyendo horas extraordinarias todas las que exceden de dicho tope.

Finalmente, es del caso señalar que los argumentos y consideraciones en que se fundamenta su presentación para desvirtuar la doctrina contenida en dictámenes aludidos en párrafos que anteceden fueron oportunamente analizados y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a los mismos, razón por la cual no resulta procedente innovar al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que ha lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0-95-1546, de 03.11.95, impartidas por el fiscalizador Sr. L. F. V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa, Compañía Minera ..., cumplir con la jornada legal de Resolución N° 970, de 17.11.93; pagar sobresueldo a trabajadores campamento Collahuasi desde abril a septiembre de 1995 y; pagar imposiciones a las administradoras de fondos de pensiones e instituciones de salud previsional, por concepto de sobresueldo por exceso de jornada de trabajo desde abril a septiembre de 1995.

DIRECCION DEL TRABAJO. INFORMES DE FISCALIZACION. COPIA. ENTREGA. PROCEDENCIA.

2.711/142, 06.05.97.

Se ajusta a derecho el procedimiento administrativo de entrega de copia del informe de fiscalización a la parte denunciante.

Fuentes: Constitución, artículos 5° y 19 N° 14. Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 8°. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 40.

Se consulta acerca de la legalidad de la entrega de copia del formulario completo de fiscalización por parte de los inspectores del trabajo al denunciante, específicamente a directivas sindicales, como medio de dar conocimiento de los resultados del ejercicio de sus funciones públicas.

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

El artículo 5° inciso segundo de la Constitución textualmente dispone:

"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".

A su turno, el artículo 19 N° 14 de la Constitución establece que:

"La Constitución asegura a todas las personas:

"El derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes".

En relación con lo anterior, el artículo 8º de la Ley N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, señala que:

"Los órganos de la Administración del Estado actuarán por propia iniciativa en el cumplimiento de sus funciones, o a petición de parte cuando la ley lo exija expresamente o se haga uso del derecho de petición o reclamo.

"Los procedimientos administrativos deberán ser ágiles y expeditos, sin más formalidades que las que establezcan las leyes y reglamentos".

De la concordancia de las disposiciones jurídicas citadas se sigue que nuestro constituyente reconoce como una garantía constitucional el llamado derecho de petición, que en materia laboral se concreta principalmente en la facultad de efectuar denuncias, aún vigente la relación laboral, y reclamos, una vez extinguida dicha relación.

La existencia de todo derecho importa como correlativo necesario la presencia de un deber u obligación de un sujeto de derecho determinado, que en el caso de los derechos subjetivos públicos, como el de petición, corresponde al Estado, el que debe efectuar una prestación que satisfaga o dé cumplimiento al contenido del respectivo derecho.

Así, mientras la Constitución reconoce a todas las personas el derecho de efectuar peticiones como una garantía constitucional, impone el deber del Estado de actuar en el cumplimiento de sus funciones, una de cuyas vías de inicio es precisamente, según el artículo 8º de la Ley de Bases Generales de Administración del Estado, el ejercicio del derecho de petición.

De esta manera, la inversa del derecho de petición corresponde al deber de actuación del órgano estatal requerido, siendo elemento básico para entender solucionada dicha obligación, la comunicación de los resultados de la actuación solicitada.

Como señala la doctrina constitucional *"el derecho de petición no puede separarse de la obligación de la autoridad de dar respuesta y pronunciarse sobre la que ha sido presentada, ya que separada de tal obligación, carece de verdadera utilidad y eficacia"*. (M. Verdugo y E. Pfeffer. Derecho Constitucional. Editorial Jurídica, pág. 275, Tomo I).

De esta manera, existe constitucionalmente para todo órgano público que haya sido impelido a ejercer sus funciones públicas por los particulares –en el ejercicio del derecho de petición– el deber de responder los resultados de su actuación, sin perjuicio de que no existe disposición legal alguna que establezca de manera general la forma en que deben los órganos del Estado dar a conocer los resultados de sus actuaciones a los requirentes de la actividad estatal, correspondiendo a cada Servicio o Repartición fijar, dentro de la normativa que lo regule, la forma en que cumplirá con el deber señalado.

Así lo confirma la historia del precepto, ya que la Comisión de Estudios de la Constitución estableció en el proyecto respectivo, que *"la autoridad dará respuesta a las peticiones que se formulen conforme a las normas que contempla la ley"*.

De este modo, existe por una parte el deber constitucional impuesto a este Servicio de responder las peticiones efectuadas por los particulares y, por otro, la facultad legal del mismo para determinar el modo de responder a los particulares dichas peticiones.

La Dirección del Trabajo se encuentra, entonces, desde el punto de vista jurídico, dotada de la facultad de fijar la modalidad en que dará cumplimiento al imperativo constitucional señalado, debiendo para ello respetar las limitaciones que la Constitución y la ley han establecido al efecto.

A su turno, como se citó precedentemente, desde el punto de vista legal, el artículo 8º de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado viene en exigir que los procedimientos administrativos sean ágiles y expeditos.

Por su parte, en la regulación legal específica de la Dirección del Trabajo, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, se establece como límite el respetar en el procedimiento administrativo escogido para dar respuesta y entregar información sobre gestiones a particulares, la disposición contenida en el artículo 40 de dicho texto legal:

"Queda prohibido a los funcionarios del trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

"Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelasen secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo".

La disposición legal citada evidentemente debe ser entendida en coherencia con las disposiciones constitucionales y legales antedichas, las cuales, como ya se vio, imponen el deber de responder y comunicar los resultados de las actuaciones que efectúen los órganos estatales en el ejercicio de sus funciones públicas.

De este modo, la disposición del artículo 40 del D.F.L. precitado, no tiene obviamente por sentido impedir a este Servicio entregar información sobre sus procedimientos administrativos, sino impedir que dicha entrega recaiga sobre información de una empresa que tenga el carácter de secreta o reservada.

Abona la interpretación señalada de la disposición legal en comentario el tenor literal de la misma, en especial, su inciso segundo que agrega a la sanción de suspensión o destitución contemplada en el inciso primero, las señaladas en el artículo 246 del Código Penal, en caso que la divulgación tuviese por objeto secretos comerciales o industriales.

Como es fácil advertir, el inciso segundo del artículo 40 del D.F.L. antedicho, no viene en establecer un nuevo ilícito, distinto del contemplado en el inciso primero, sino que se trata de la misma infracción que se ve agravada por la naturaleza de los secretos que se revelan, a saber, de carácter comercial o industrial.

De este modo, de la interpretación armónica de ambos incisos se sigue que la prohibición a la que están sujetos los funcionarios de este Servicio consiste en revelar o divulgar datos secretos y cuya sanción, en el caso de ser estos últimos de orden comercial o industrial, se ve agravada en conformidad a las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal.

Además, los informes de fiscalización no contienen, en principio, datos que revisten el carácter de secreto o reservado, supuesto de hecho indefectible para que opere la prohibición.

En consecuencia, respecto de la legalidad de la entrega de una copia del informe de fiscalización a los denunciantes, cabe señalar lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo debe cumplir con el deber jurídico impuesto por la Constitución y la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado de dar respuesta a las peticiones formuladas por los particulares, encontrándose facultado el Servicio para fijar y establecer la modalidad y procedimiento a través de los cuales se comunicarán los resultados de sus actuaciones públicas, entre ellos, la de entregar copia del informe de fiscalización al denunciante.
- 2) El ejercicio de la facultad señalada en punto anterior tiene como limitación la derivada del artículo 8º inciso segundo de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, en el sentido que la modalidad o procedimiento administrativo debe cumplir con los requisitos de agilidad y expedición que dicha disposición legal exige, y, según el Departamento de Fiscalización, la entrega de copia del informe de inspección tiene como objetivo, precisamente, dar mayor transparencia y eficacia a la acción fiscalizadora propia de este Servicio.
- 3) Junto con lo anterior, es necesario que la modalidad o forma adoptada por el Servicio para la entrega de la información o resultados derivados de sus actuaciones públicas no importen una infracción al artículo 40 del D.F.L. ya referido, en el sentido según la interpretación ya señalada, de revelar por parte de sus inspectores, secretos o datos de carácter reservado de que tomen conocimientos en el ejercicio de sus funciones públicas. Esta situación no se verifica con la entrega de copia del Informe de Fiscalización en cuanto a que en dicho documento, no se consignan datos de dicha naturaleza sino de otro carácter que no es secreto ni reservado tales como, individualización de la empresa, de su representante legal, número de trabajadores, período revisado, monto máximo y mínimo de remuneraciones, número de multas, deudas provisionales, deudas de remuneraciones, etc.

En consecuencia de las consideraciones de hecho y derecho precedentemente transcritas, es posible concluir que se ajusta a derecho el procedimiento administrativo fijado por este Servicio consistente en hacer entrega de una copia del informe de fiscalización a la parte denunciante, en especial a las directivas sindicales que hubiesen solicitado la actuación correspondiente.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CUOTA SINDICAL EXTRAORDINARIA. CALIFICACION.**2.756/143, 07.05.97.**

No resulta jurídicamente procedente calificar como cuotas sindicales extraordinarias para los efectos del inciso 1º del Art. 58 del Código del Trabajo, las sumas destinadas a cubrir los préstamos que la organización sindical concediere a sus afiliados, pudiendo ser descontadas por el empleador sólo en la forma prevista en el inciso 2º de dicho precepto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58 y 260.

Concordancias: Ord. Nº 5.001/222, de 31.08.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta obligatorio para el empleador descontar por planilla, de las remuneraciones del trabajador los préstamos adeudados por éstos al Sindicato como si fueran cuotas sindicales extraordinarias.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 58 del Código del Trabajo prescribe:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber:

- a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas; y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie, o, por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

De esta forma la norma establece 3 categorías de deducciones, las obligatorias del inciso 1º, las que requieren acuerdo entre el empleador y trabajadores señaladas en el inciso 2º y aquellas deducciones que por ley se le prohíbe efectuar y determinadas en el inciso 3º del artículo en referencia.

Ahora bien, a fin de dar respuesta a esta consulta se hace necesario analizar el Art. 260 del Código del Trabajo, que dispone:

"La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

"Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinados y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados".

De esta norma fluye, que las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y que son aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización sindical.

Analizados los préstamos de que se trata a la luz de las conclusiones anteriores, posible es afirmar que los mismos no pueden ser calificados como cuotas extraordinarias, toda vez que su finalidad no es financiar proyectos o actividades determinadas, no hallándose en definitiva dentro de los descuentos que el artículo 58 ya transcrito y comentado, obliga a efectuar al empleador.

Por tal razón, la única forma de realizar los aludidos descuentos es dando cumplimiento a las condiciones previstas en el inciso 2º del citado artículo 58, esto es, previo acuerdo escrito entre empleador y trabajador, y siempre que las respectivas deducciones no excedan del 15% de la remuneración total del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales anteriores y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente calificar como cuotas sindicales extraordinarias para los efectos del inciso 1º del Art. 58 del Código del Trabajo, las sumas destinadas a cubrir los préstamos que la organización sindical concediere a sus aplicados, pudiendo ser descontadas por el empleador sólo en la forma prevista en el inciso 2º de dicho precepto.

REGISTRO DE ASISTENCIA. LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA.**2.757/144, 07.05.97.**

El servicio de locomoción interurbana que prestan los afiliados a la Federación del Transporte de la Sexta Región, se encuentra afecto al sistema obligatorio de control de asistencia contemplado en la Resolución N° 753, de 09.08.94, como asimismo a las disposiciones de la Resolución N° 851, de 30.08.95, en la medida que la o las empresas de que se trata opten por el sistema que ella contempla.

Fuentes: Resoluciones exentas N°s. 753, de 09.08.94 y 851, de 30.08.95, de esta Dirección.

Concordancias: Dictamen N° 1.278/71, de 07.03.94.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si a los asociados a esa Federación del Transporte le son aplicables las Resoluciones exentas N° 753, de 09.08.94 y N° 851, de 30.08.95, ambas de este Servicio, teniendo presente que sus afiliados prestan servicios de locomoción colectiva de pasajeros de características urbana y rural.

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

La Resolución exenta N° 753, de 09.08.94, fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular.

Por su parte, la Resolución exenta N° 851, de 30.08.95, complementaria de la anterior, fijó como sistema opcional de control de asistencia, horas de trabajo, determinación de las remuneraciones para el personal y sector que nos ocupa, un sistema computacional de reloj control de asistencia cuyas características y modalidades de operación se indican en la misma.

Ahora bien, en primer término se hace necesario formular algunas precisiones respecto de las resoluciones en comento, con el objeto de aclarar tanto el carácter de las mismas como su ámbito de aplicación. Así, la Resolución N° 753 establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros uniforme para todo el sector particular que desarrolla tal actividad.

A su vez, la Resolución N° 851 en su carácter de complementaria de la anterior fija un sistema opcional, esto es, alternativo al anterior el cual, obviamente, no es obligatorio para los trabajadores de la actividad de que se trata, a menos que la empresa opte por él, caso en el cual debe ajustarse íntegramente a la normativa que lo rige, contenida en la citada Resolución N° 851.

Por otra parte, cabe señalar que para los efectos laborales y de acuerdo a lo establecido en los artículos 25 y 26 del Código del Trabajo, los servicios de pasajeros se clasifican en urbanos e interurbanos.

Es interurbano el servicio destinado a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que están ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, y

Es urbano, en general, el servicio de locomoción colectiva que alternadamente recoge y deja usuarios en los paraderos del trayecto o recorrido constituido por calles o vías de una determinada ciudad o área poblacional.

En este punto resulta útil señalar que los servicios de locomoción colectiva urbana se rigen, en materia de control de horas de trabajo y determinación de las remuneraciones, correspondiente al servicio prestado, por la Resolución N° 1.719, de octubre de 1990.

Sobre la base de lo expuesto en los párrafos que anteceden, corresponde determinar si, en la especie, resultan aplicables las Resoluciones N°s. 753 y 851, ya individualizadas.

De acuerdo al mérito de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, la Federación del Transporte de la Sexta Región presta servicios de transporte de pasajeros, a través de sus afiliados, tanto de carácter urbano como otros que no lo son, esto es, servicios de pasajeros que exceden en sus recorridos una determinada ciudad o área poblacional.

Ahora bien, respecto de los de tipo urbano indudablemente no resultan aplicables las resoluciones en comento, toda vez que estos servicios de pasajeros se encuentran afectos al marco normativo fijado por la Resolución N° 1.719, de 1990, de esta Dirección.

En lo que respecta a los servicios que presta dicha Federación y que no tienen el carácter de urbano, cabe señalar que, en opinión de la suscrita, ellos no pueden sino ser calificados, desde el punto de vista laboral, como de locomoción colectiva interurbana si consideramos que tales servicios se prestan entre una o más ciudades o localidades ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes y, consecuentemente, no cabe sino concluir que encuentran afectos al sistema obligatorio de control de asistencia contemplado en la Resolución N° 753, de 08.08.94, como asimismo a las disposiciones de la Resolución N° 851, de 30.08.95, en la medida que la o las empresas de que se trata opten por el sistema que ella contempla.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales y administrativas citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los servicios de la locomoción colectiva interurbana prestados por los afiliados a la Federación del Transporte de la Sexta Región se encuentran afectos a las Resoluciones exentas N°s. 753 y 851, de 09.08.94 y 30.08.95, respectivamente, en la forma y condiciones expresadas en el cuerpo del presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.410. PAGO PARCIAL. EFECTOS.**2.758/145, 07.05.97.**

Los profesionales de la educación que, habiéndose acogido al programa de jubilaciones y retiros voluntarios en los términos previstos en los artículos 29 y 31, ambos transitorios de la Ley Nº 19.070, no han percibido la totalidad de las indemnizaciones por años de servicio que les corresponden, se encuentran obligados a continuar laborando para su empleador.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 29 y 31, ambos transitorios.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si los profesionales de la educación que, habiéndose acogido al programa de jubilaciones y retiros voluntarios de acuerdo a lo establecido en los artículos 29 y 31, ambos transitorios de la Ley Nº 19.070 y que no han percibido a la fecha la totalidad de las indemnizaciones por años de servicio que les corresponden, se encuentran o no obligados a continuar laborando para su empleador.

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

El inciso 1º del artículo 32 transitorio del Código del Trabajo, prevé.

"En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el término de la relación laboral de los profesionales de la educación que integran una dotación docente en las condiciones establecidas en los artículos 29 y 31 transitorios del Código del Trabajo 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.

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

Cabe señalar que en tal sentido se ha pronunciado este Servicio, mediante Orden de Servicio Nº 1, de 02.02.96, del Departamento Jurídico.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que los profesionales de la educación que, habiéndose acogido al programa de jubilaciones y retiros voluntarios en los términos previstos en los artículos 29 y 31, ambos transitorios de la Ley Nº 19.070, no han percibido la totalidad de las indemnizaciones por años de servicio que les corresponden, se encuentran obligados a continuar laborando para su empleador.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.759/146, 07.05.97.

El permiso por fallecimiento de familiar pactado en contrato colectivo cuya cláusula se transcribe en la consulta, procede independientemente de los días sábado, domingo o festivos que no se labora, que incidan en el lapso que correspondería al otorgamiento de dicho permiso.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma de computar el plazo del permiso por fallecimiento de familiar pactado en contrato colectivo cuya cláusula transcribe, en cuanto los días sábado, domingo o festivos que no se labora afectan la procedencia del permiso.

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

La cláusula del contrato colectivo que se cita en la presentación, dispone:

"En caso de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge y hermanos del trabajador, la empresa pagará a éste un bono de \$43.588 y le otorgará 2 días de permiso si el fallecimiento ocurre en la Región Metropolitana y de 4 días si ocurriere fuera de ella. Estos permisos se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales".

De la cláusula anterior se desprende que en caso de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge o hermanos del trabajador dentro de la Región Metropolitana, o fuera de ella, se otorgará por la empresa dos o cuatro días, respectivamente, de permiso al trabajador, los que se considerarán trabajados para todos los efectos legales y contractuales, más el pago de un bono de \$43.588.

De este modo, el beneficio en análisis consiste en el otorgamiento de días de permiso ante el hecho del fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador indicados, sin importar o distinguir si por coincidir tales días con un día inhábil para la empresa como un sábado, domingo o festivo se debe entender cumplido total o parcialmente dicho permiso, según el caso.

En otros términos, si la intención de las partes contratantes hubiere sido estimar como cumplido el beneficio del permiso aludido cuando correspondía otorgarlo un día sábado, domingo o festivo lo habrían expresado de algún modo, haciendo la salvedad consiguiente, que de no manifestarse en la cláusula permite concluir que el beneficio procede independientemente de los días inhábiles habido en el lapso del permiso.

Por otro lado, el permiso significa que se autoriza por voluntad de las partes no asistir al trabajo, lo que no puede confundirse con un impedimento legal para hacerlo como un día domingo o festivo, en cuyo caso no puede estimarse que se trata de permiso como las partes precisamente convinieron calificarlo.

De lo anterior puede concluirse que procede el otorgamiento del permiso convenido sin que incida en él los días sábado, domingo o festivos que no se labore en la empresa.

Se arriba a lo expresado de aplicar en la especie la regla de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a que *"conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras"*, aun cuando en este caso estas últimas son suficientemente explícitas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que el permiso por fallecimiento de familiar pactado en contrato colectivo cuya cláusula se transcribe en la consulta, procede independientemente de los días sábado, domingo o festivos que no se labora, que incidan en el lapso que correspondería al otorgamiento de dicho permiso.

FUERO SINDICAL. SEPARACION PROVISORIA. EFECTOS.

2.760/147, 07.05.97.

Los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Establecimiento ... pueden conformar la comisión negociadora en un proceso de negociación colectiva encontrándose pendiente juicio de desafuero en su contra, en el cual se ha decretado su suspensión laboral con goce de remuneraciones, y a la vez, el empleador se encuentra obligado a no obstaculizar sus funciones sindicales bajo riesgo de incurrir en prácticas desleales sancionables en la forma que determina la ley.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 174, 243 inciso 1º; 289 letra a), y 387 letra a).

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a si la directiva del Sindicato de Trabajadores del Colegio ... que se encuentra demandada de desafuero, con suspensión de funciones con goce de remuneraciones, puede actuar como tal en un proceso de negociación colectiva, y de no permitirlo el empleador que procedería efectuar.

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

El artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que los directores sindicales, desde el momento de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en sus funciones, gozan del fuero contemplado en el artículo 174 del Código del Trabajo, siempre que concurran las circunstancias previstas por el legislador, esto es, que el término del respectivo mandato no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente, por término de la empresa o, en

los casos de disolución del sindicato cuando ésta tenga lugar por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias o por haber estado en receso la organización durante un período superior a un año, o por aplicación de las causales previstas en los estatutos cuando éstos importen culpa o dolo del respectivo dirigente.

Por su parte, el artículo 174, inciso 1º, del mismo Código del Trabajo, prescribe:

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

De la disposición anotada se colige que el empleador se encuentra imposibilitado de poner término al contrato de trabajo de un dependiente afecto a fuero laboral, salvo previa autorización judicial, la que sólo podrá otorgarse si concurren las causales legales que señala la norma.

En otras palabras, mientras el juez competente no acoja la acción de desafuero y la parte que obtuviere en el juicio no la hiciere cumplir los contratos de trabajo de los trabajadores aforados se encuentran vigentes.

De este modo, en la especie, si los dirigentes sindicales del establecimiento educacional mencionado mantienen sus contratos vigentes aun cuando solo suspendidas sus funciones laborales por decisión del tribunal, conservan sus prerrogativas sindicales entre las cuales está la de constituir la comisión negociadora si el sindicato va a presentar el proyecto de contrato colectivo, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 326, inciso 2º, del Código del Trabajo.

En efecto, la acción de desafuero, según lo comentado, tiene por objeto que el juez autorice la terminación del contrato y mientras se tramite el juicio pueda excepcionalmente, de acuerdo a lo que dispone el inciso 2º de mismo artículo 174 del Código, decretar, *"como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio", "la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración"*, atribución judicial que la ley no extiende a otros derechos del trabajador como lo constituyen los de índole sindical, y que debió contemplar expresamente, si estamos en presencia de una disposición legal de carácter excepcional.

Ahora bien, precisado que los dirigentes del caso en análisis mantienen los derechos de carácter sindical durante el proceso de desafuero, el empleador se encuentra obligado a no entorpecer u obstaculizar el ejercicio de tales funciones entre las cuales están la de representar a los socios del sindicato en la negociación colectiva, bajo riesgo de configurarse una práctica antisindical, en general, de acuerdo al artículo 289, letra a) del Código del Trabajo o de la negociación colectiva, según el artículo 387 letra a) del mismo Código, sancionables como lo señalan las mismas disposiciones.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Establecimiento ... pueden conformar la comisión negociadora en un proceso de negociación colectiva encontrándose pendiente juicio de desafuero en su contra, en el cual se ha decretado su suspensión laboral con goce de remuneraciones, y a la vez el empleador se encuentra obligado a no obstaculizar sus funciones sindicales bajo riesgo de incurrir en prácticas desleales sancionables en la forma que determina la ley.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**2.761/148, 07.05.97.****La administración del fondo social establecido en la cláusula N° 24 del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Cía. Minera ... y la misma empresa, corresponde exclusivamente a la directiva de dicho sindicato, sin perjuicio de las facultades de la referida Compañía de efectuar controles trimestrales.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del alcance de la cláusula N° 23 del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de trabajadores de la Cía. Minera ... y la misma empresa, en relación a determinar a quien corresponde la administración del fondo social a que alude dicha cláusula.

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

La cláusula N° 23 del referido contrato colectivo, establece:

"La empresa, aportará a la constitución de un fondo en pesos en forma mensual, un monto equivalente al 0,5% del total de los Sueldos Bases del personal adscrito al rol Empleados, que se encuentren asociados al Sindicato N° 1 de Trabajadores con Contrato Indefinido, vigentes al día 20 de cada mes.

"El objetivo de dicho monto, no puede ser otro que el de ir en ayuda de trabajadores de la Compañía afectados por problemas sociales serios, y donde la administración y responsabilidad general y particular de tales montos para cualquier efecto, estará en manos y recaerá exclusivamente en la Directiva Sindical. No obstante lo anterior, la Compañía realizará una Contraloría trimestralmente a objeto dotar de mayor transparencia al proceso de asignación y administración de tales fondos.

"Este fondo, también se incrementará con los aportes que eventualmente correspondan, de acuerdo a lo señalado en la cláusula 17.

"Finalmente, las partes se comprometen a desarrollar en conjunto un Procedimiento General, el cual estará orientado a definir la modalidad de uso de este beneficio".

De la norma convencional precedentemente transcrita se desprende que la empresa aportará mensualmente un monto equivalente al 0,5% de total de sueldos bases del personal adscrito al rol empleados, que tengan la calidad de socios del Sindicato N° 1 y con contrato indefinido vigente al día 20 de cada mes. Asimismo aparece que el objetivo de dicho monto es crear un fondo para ir en ayuda de los trabajadores afectados por problemas sociales de carácter serio.

Por su parte, la norma convencional en análisis establece expresamente que la administración y responsabilidad general y particular de tales montos estará en manos y recaerá exclusivamente en la Directiva Sindical, sin perjuicio del derecho de la empresa a realizar un control trimestral de dicha administración.

Por último, de la referida cláusula se desprende que las partes se comprometen a desarrollar en conjunto un procedimiento orientado a definir la modalidad de uso del beneficio de que se trata.

De todo lo expuesto anteriormente se infiere claramente que la administración del aludido fondo social estará en manos exclusivamente de la directiva del Sindicato N° 1 de Trabajadores, circunscribiéndose la intervención de la empresa a efectuar controles trimestrales a esa gestión y a participar conjuntamente con el Sindicato, en la implementación de un procedimiento general, orientado a definir modalidades de uso del beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que la administración del fondo social establecido en la cláusula N° 24 del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Cía. Minera ... y la misma empresa corresponde exclusivamente a la directiva de dicho sindicato, sin perjuicio de las facultades de la referida Compañía de efectuar controles trimestrales.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION.

2.865/149, 13.05.97.

La imposición de un límite de 5 minutos al tiempo de cada llamada telefónica por parte de la empresa ... no vulnera el contrato colectivo de trabajo ni los acuerdos tácitos con los dirigentes sindicales, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración del empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° inc. 3°, y 306. Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Ords. 5.764/186, de 27.08.91; 626/13, de 21.01.91 y 7.302/342, de 12.12.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección para que señale si la imposición de un límite de 5 minutos a las llamadas telefónicas de la empresa constituye una infracción a los acuerdos tácitos con los dirigentes sindicales y un incumplimiento de la cláusula 36 del contrato colectivo de la empresa, al respecto cumpto con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La cláusula 36 del contrato colectivo de la empresa ... dispone que:

"Cabina Telefónica:

"El personal podrá hacer uso del teléfono, instalado en el sector de la portería, durante el período destinado a colación.

"Las llamadas desde el exterior serán recibidas por la portería de la empresa, la que se encargará de ubicar al trabajador para su contestación".

Teniendo presente la información aportada tanto por la empresa, como por el informe evacuado por el fiscalizador Sr. R. C. C. (96475) y por los mismos dirigentes sindicales, la empresa no habría incurrido en incumplimiento contractual alguno al restringir el uso del teléfono facilitado a los trabajadores en portería a 5 minutos por llamada, toda vez que en el referido contrato no se ha hecho mención alguna al lapso que deberá respetar el empleador por cada llamada.

De consiguiente, preciso es señalar que la referida cláusula se entenderá cumplida cuando el empleador faculte el uso del teléfono por un lapso "razonable" de tiempo, cuestión que a juicio de esta Dirección se cumple con el referido lapso de 5 minutos por llamado.

- 2) En lo que dice relación con el incumplimiento de los acuerdos tácitos existentes entre las directivas sindicales y la gerencia, debemos decir que en la especie no es posible sostener que exista una cláusula tácita entre las partes, toda vez que éstas son incompatibles con la existencia de una cláusula formal expresa.

Ahora bien, desechada la existencia de una cláusula tácita, cabe analizar si en este caso debemos aplicar la denominada "Regla de la Conducta", la cual encuentra su fundamento en el artículo 1564 del Código Civil, en el cual se dispone que:

"Las cláusulas de un contrato interpretarán (...) por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De tal forma que el efecto de la práctica se limita a fijar el alcance de la cláusula, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para su cumplimiento.

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

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

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

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

Ahora bien, de los diferentes elementos antes precisados que conforman la empresa, cabe destacar, en lo pertinente a la consulta, los medios materiales de que ella dispone, esto es, todos los bienes y especies en general que siendo de su pertenencia se encuentran ordenados bajo una dirección para la prosecución de sus fines productivos específicos.

De esta manera, en el presente caso, implementos tales como los teléfonos ubicados en los lugares de trabajo serían elementos materiales propios de la empresa, que conformarían el entorno laboral dentro del cual se realiza el trabajo, al igual que otros elementos como podrían ser los sistemas de aire acondicionado, citófonos, etc., todos los cuales, sujetos a una dirección que dispone su uso y utilización por parte del personal, permiten la realización de las labores productivas de la organización.

De este modo, la existencia de tales medios materiales necesarios para cumplir los fines de la empresa, forman parte de la misma, y en cuanto a su uso, dependiente de una dirección bajo la cual existen y se ordenan, cuyo alcance ha sido precisado en forma reiterada por la doctrina de este Servicio.

En efecto, entre otros, en Dictamen Ord. N° 626/13, de 21.01.91, se ha señalado que para determinar el sentido del término "dirección", cuyo concepto no ha sido fijado por el legislador en la disposición en análisis, se debe recurrir a la regla de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, el cual debe buscarse en el establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez, significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien, "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una "dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, medios, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Por consiguiente, debemos concluir que la oportunidad y las condiciones en que se puede utilizar la "cabina telefónica" se encuentra comprendida dentro de las facultades de administración que le corresponden al empleador en la empresa, sin que sea posible restringirlas mediante la Institución de la "regla de la conducta".

Sin perjuicio de lo anterior, preciso es señalar que el ejercicio de las facultades antes señaladas no faculta en caso alguno al empleador para suprimir totalmente el beneficio contractual en comento.

En conclusión, se encuentra ajustada a derecho la imposición por parte del empleador de un límite de 5 minutos a las llamadas que efectúan los trabajadores en la empresa

SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA.

2.866/150, 13.05.97.

- 1) **El Sr. N.N., quien se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la Agencia Osorno de la ISAPRE ..., cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo base mensual más comisiones, no tiene derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Por el contrario, los trabajadores, de la misma agencia que son remunerados en base a comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación, les corresponde percibir el referido beneficio.**
- 2) **Acoge solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 96/435, de 20.08.96, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. N. A. M., sólo en cuanto ordenan a esa empleadora pagar el beneficio de semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la mencionada Agencia.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45 incisos 1º y 2º artículo 42 letras a) y b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.712/191, de 14.06.95, 6.416/284, de 17.10.95, 3020/122, de 23.05.96.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 96/435, de 20.08.96, cursadas a la ISAPRE ... por el fiscalizador Sr. N. A. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, a través de las cuales se ordena a dicha Institución pagar a los trabajadores que se individualizan en nómina adjunta, el beneficio de semana corrida a partir del mes de marzo de 1995.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que, respecto de sus dependientes no se dan los requisitos que conforme a la ley hacen exigible el beneficio en comento, atendido que gran parte de ellos tienen pactado un sueldo mensual y, que otros, si bien son remunerados en base a comisiones, perciben adicionalmente una gratificación que se devenga y paga mensualmente con absoluta independencia de la condición de que la empresa obtenga utilidades, situación que, en su opinión, permite considerarlos afectos a un sueldo base mensual y, por ende, excluidos del beneficio de semana corrida.

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

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

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

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

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

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

Precisado lo anterior y a objeto de evacuar el pronunciamiento requerido, se hace necesario determinar si, en la especie, se cumple el requisito exigido por la ley para acceder al beneficio de semana corrida, esto es, si los dependientes de que se trata pueden considerarse incluidos dentro de aquéllos remunerados exclusivamente por día.

Al respecto, es necesario señalar que conforme a los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, al informe de 13.03.97, evacuado por el fiscalizador Sr. N. A. M., se ha podido establecer que las instrucciones impugnadas se encuentran referidas exclusivamente al personal de esa empresa sujeto a remuneración mixta o variable, de modo tal, que la exigencia efectuada a través de las mismas no alcanza al personal remunerado con sueldo mensual, como es el caso de los administrativos a que alude en su presentación.

Ahora bien, según se desprende del informe inspectivo antes referido, entre el personal a que se refiere las instrucciones impugnadas, existen dos categorías:

- 1) El remunerado con sueldo base mensual y comisiones, y
- 2) El remunerado en base a comisiones exclusivamente, a las cuales se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación.

En relación con el signado en el número 1) precedente, el fiscalizador actuante señala que en dicha situación se encuentra sólo el Sr. N.N., quien se desempeña como ejecutivo de cobranzas, el cual percibe, además de las respectivas comisiones, un sueldo base mensual ascendente a \$ 60.800.

Según lo informado, por el referido funcionario dicho sueldo base se paga en forma independiente al monto que por concepto de comisiones corresponda percibir al citado trabajador.

Ahora bien, la circunstancia de que el aludido dependiente haya pactado el señalado sueldo base, cuyo monto es percibido mensualmente en forma permanente e independiente de los otros emolumentos que conforman su sistema remuneracional, permite calificarlo como trabajador sujeto a una remuneración mensual para los efectos de que se trata, la cual comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los domingo y festivos que inciden en el respectivo período.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, forzoso es convenir que el dependiente de que se trata no reúne el requisito que hace procedente el pago del beneficio en comento, esto es, detentar la calidad de trabajador remunerado exclusivamente por día, por lo cual resulta dable sostener que no le asiste el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, no cabe sino concluir que las instrucciones que ordenan el pago de semana corrida al trabajador que se encuentra en la situación antes descrita no se ajustan a derecho, debiendo ser reconsideradas.

- 2) Por lo que concierne al segundo grupo de trabajadores, entre los cuales están los ejecutivos comerciales, cuyo sistema remuneracional está conformado por comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma fija mensual por concepto de gratificación, cabe señalar, en primer término, que esta Repartición ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores que se encuentran remunerados en base a comisiones tienen derecho al beneficio de semana corrida, pudiendo citarse, entre otros, los Dictámenes N^{os}. 211/3, de 11.01.95 y 6.416/284, de 17.10.95.

Aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, forzoso es sostener que los aludidos trabajadores tienen derecho al beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que los señalados dependientes perciban, además de las respectivas comisiones, una suma fija por concepto de gratificación, situación que, en opinión de la recurrente, permitiría considerarlos afectos a un sueldo base de carácter mensual y, por lo tanto, excluidos del beneficio mencionado.

En efecto, el artículo 42 del Código del Trabajo, en sus letras a) y c) prescribe:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Del precepto transcrito precedentemente se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

- a) que se trate de un estipendio fijo;
- b) que se pague en dinero;
- c) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) que sea la consecuencia de una prestación de servicios.

Por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N^o 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.*

A la luz de lo expuesto en párrafos precedentes, preciso es concluir que un beneficio constituye sueldo sólo en cuanto concurren a su respecto los requisitos antes analizados.

Ahora bien, la gratificación es una especie de remuneración que se encuentra definida en la letra b) del artículo en comento en los siguientes términos.

"b) gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador".

Como es dable apreciar, el estipendio a que alude la letra b) del citado artículo 42 ha sido concebido por el legislador como una remuneración distinta del sueldo, el cual posee características propias que permiten diferenciarla claramente de aquél.

Al respecto, cabe consignar que la jurisprudencia administrativa de esta Repartición, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, entre otros, en Dictámenes N^{os}. 4.259/67, de 04.06.89 y 1.659/56, de 04.03.91 que el beneficio de gratificación no constituye sueldo por no reunir los elementos de fijeza de aquél, de ser pagado en períodos iguales determinados en el contrato y de responder a la prestación de servicios, sino a un, hecho ajeno a ésta, como son las eventuales utilidades de la empresa, aun cuando tenga la particularidad de ser garantizada.

Lo anterior permite concluir que en el caso que nos ocupa la gratificación que conforme a la modalidad establecida en el Art. 50 del Código del Trabajo, se paga a los trabajadores de la ISAPRE ... en forma mensual, no reviste el carácter de sueldo, y, por lo tanto, los referidos dependientes, al estar remunerados exclusivamente en base a comisiones, deben entenderse comprendidos dentro de la categoría de trabajadores remunerados exclusivamente por día y, por ende, con derecho al pago del beneficio de semana corrida.

A la misma conclusión se llega aplicando el inciso 2^o del artículo 45 del Código del Trabajo, conforme al cual *"no se consideran para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras"*.

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

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

La conclusión anterior guarda armonía con la doctrina de este Servicio sustentada en Dictamen N^o 3.020/122, de 23.05.96.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sin concluir que los trabajadores anteriormente aludidos, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos establecidos en el artículo 45 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones impugnadas, en cuanto ordenan el pago del citado beneficio a los señalados dependientes.

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

- 1) El agente de cobranzas que se desempeña en la Agencia Osorno de la ISAPRE ..., cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo base más comisiones, no tiene derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Por el contrario, los trabajadores que cumplen funciones en la misma agencia, y que están remunerados en base a comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación, les corresponde percibir el referido beneficio.
- 2) Acoge solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 96/435, de 20.08.96, cursadas a la ISAPRE ... por el fiscalizador Sr. N. A. M., sólo en cuanto ordenan esa empleadora pagar el beneficio de semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la señalada agencia.

TRANSBORDADORES. JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. TRANSBORDADORES. HORAS EXTRAORDINARIAS.

2.867/151, 13.05.97.

- 1) Resulta jurídicamente procedente pagar con el recargo correspondiente a horas extraordinarias el tiempo que los tripulantes que prestan servicios para Sociedad Marítima ... en los transbordadores ... permanecen a bordo en exceso sobre 48 horas semanales.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente considerar trabajado el tiempo que los tripulantes recaudadores que laboran para Sociedad Marítima ... emplean para efectuar depósitos a nombre de la empresa en el Banco del Estado de la ciudad de Ancud. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 95-088 y 95-089, de 14.03.96 de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3°, y 106 inciso 3°.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones N° 95-088 y 95-089, de 14 de marzo de 1996 impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, señor J. C. I., ordenando a la empresa Sociedad Marítima ... pagar con el recargo correspondiente a horas extraordinarias, en conformidad a lo prevenido en el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, el tiempo que los tripulantes que prestan servicios para la recurrente en los transbordadores ... permanecen a bordo en exceso sobre 48 horas semanales y considerar como tiempo trabajado por los tripulantes recaudadores que laboran para la empresa nombrada el lapso que emplean en efectuar depósitos a nombre de la misma en el Banco del Estado de la ciudad de Ancud.

Al respecto, cúmpleme ratificar lo expresado en el punto 1) del Dictamen N° 6.576/293, de 24 de octubre de 1995, en cuanto a que la gente de mar se encuentra afecta a una jornada ordinaria semanal de 56 horas distribuidas en ocho horas diarias, no obstante lo cual, por expreso mandato legal y sólo

para los efectos de calcular las remuneraciones, el exceso de 48 horas dentro de dicha jornada de 56 horas, se pagará con el recargo establecido en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que resulta jurídicamente procedente pagar con el recargo correspondiente a horas extraordinarias el tiempo que los tripulantes que prestan servicios para Sociedad Marítima ... en los transbordadores ... permanecen a bordo en exceso sobre 48 horas semanales, razón por la cual se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 95-088, de 14 de marzo de 1996, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordena dicho pago, debiendo ellas entenderse aclaradas o complementadas en el sentido indicado precedentemente.

En relación a considerar trabajado el tiempo que los tripulantes recaudadores emplean para efectuar depósitos a nombre de ... en el Banco del Estado de la ciudad de Ancud, se ratifica lo expresado en el dictamen impugnado en cuanto a que ello es jurídicamente procedente, toda vez que durante dicho lapso los trabajadores están desempeñando la labor que corresponde a su cargo, en conformidad al contrato de trabajo.

Cabe hacer presente que lo anterior, en ningún caso significa considerar parte integrante de la jornada de trabajo de los dependientes de que se trata el tiempo que utilizan para regresar a sus domicilios en las ciudades de Ancud o Puerto Montt, conclusión que no se contiene en el dictamen impugnado y que no es jurídicamente viable.

Finalmente, se hace presente a Ud. que los argumentos invocados por la recurrente en apoyo de la solicitud de reconsideración de las instrucciones de que se trata no son suficientes, en opinión de este Servicio, para modificar lo expresado en los párrafos precedentes y, por lo tanto, no son fundamento suficiente para alterar las aludidas instrucciones.

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

- 1) Resulta jurídicamente procedente pagar con el recargo correspondiente a horas extraordinarias el tiempo que los tripulantes que prestan servicios para Sociedad Marítima ... en los transbordadores ... permanecen a bordo en exceso sobre 48 horas semanales.
- 2) Resulta jurídicamente procedente considerar trabajado el tiempo que los tripulantes recaudadores que laboran para Sociedad Marítima ... emplean para efectuar depósitos a nombre de la empresa en el Banco del Estado de la ciudad de Ancud.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 95-088 y 95-089, de 14 de marzo de 1996, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud.

ASOCIACIONES GREMIALES DE PROFESORES. DIRECTORES. PERMISOS. REMUNERACION.**2.868/152, 13.05.97.**

No resulta legalmente procedente que para los efectos de la determinación del monto a pagar a un profesional de la educación por concepto de bonificación de excelencia establecida en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, se descuenta de su carga horaria aquellas horas destinadas a participar en Asociaciones Gremiales.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículo 15 incisos 1º, 2º y 4º. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 20 N° 9.

Concordancias: Dictamen N° 4.750/208, de 22.08.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta legalmente procedente que para los efectos de la determinación del monto a pagar a un profesional de la educación por concepto de bonificación de excelencia, se descuenta de su carga horaria aquellas horas destinadas a actividades gremiales.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Revisado el Decreto Ley N° 2.757, de 1979, que establece normas sobre asociaciones gremiales, cabe señalar que dicho cuerpo legal no contempla disposición alguna que otorgue a los dirigentes, en su calidad de trabajadores respecto de determinado empleador, el derecho de ausentarse de su lugar de trabajo para los fines de cumplir las labores propias del cargo.

No obstante lo expuesto, atendida la circunstancia que en el caso en consulta los referidos dirigentes detentan la calidad de docentes, regidos por el Estatuto Docente, resulta plenamente aplicable a su respecto al artículo 20 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamentario del Estatuto Docente, que en su numerando 9º, prevé:

"Constituyen actividades curriculares no lectivas entre otras, las siguientes:

"9. Participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas, de conformidad con lo que se señala en el artículo siguiente".

Por su parte, el artículo 21 del mismo cuerpo reglamentario, en su inciso 1º, prevé:

"Para asignar actividades curriculares no lectivas de aquellas a que se refiere el numeral 9 del artículo anterior, los empleadores deberán constatar que se trata de docentes dirigentes nacionales, regionales, provinciales y comunales o locales elegidos conforme a los estatutos de sus respectivas asociaciones gremiales".

Del análisis de las disposiciones precedentemente transcritas se infiere que constituyen actividades curriculares no lectivas, entre otras, la participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas.

Se deduce, asimismo, que para los efectos de que los empleadores asignen actividades curriculares no lectivas referente a dicha participación en asociaciones gremiales a los docentes que detentan la calidad de dirigentes nacionales, regionales, provinciales y comunales o locales, los primeros deberán constatar que estos últimos fueron elegidos conforme a los estatutos de sus respectivas asociaciones gremiales.

De consiguiente, conforme al claro tenor literal de las normas reglamentarias antes transcritas y comentadas, preciso es sostener que los docentes que detentan la calidad de dirigentes de Asociaciones Gremiales tienen derecho a que su empleador les otorgue dentro de aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas, permiso para desempeñar las funciones propias del cargo de directores de tales asociaciones.

Dicho de otro modo, el tiempo que ocupan los referidos docentes en participar en tales asociaciones gremiales forma parte de su jornada de trabajo, siendo, por ende, de cargo del respectivo empleador el pago de las remuneraciones y demás beneficios que correspondan a aquéllas durante el tiempo que abarquen tales actividades.

Precisado lo anterior, y, en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que el artículo 15 de la Ley Nº 19.410, en sus incisos 1º, 2º y 4º, dispone:

"Créase a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

"Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$ 645, y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño.

"Los establecimientos educacionales beneficiarios de esta subvención, serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo siguiente, representarán, a lo más, el 25% de la matrícula regional y el monto que se reciba será destinado íntegramente a los profesionales de la educación que se desempeñen en dichos establecimientos".

Por su parte el artículo 17 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, prevé:

"Para efectuar el pago de esta subvención, el 90% de los recursos que los sostenedores recibían trimestralmente por aplicación del artículo 15 de esta ley, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos.

"Esta bonificación de excelencia será imponible y tributable, no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7º".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, a partir de 1996, los establecimientos educacionales subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993, actual Decreto con Fuerza de Ley Nº 2,

de 1996, del mismo Ministerio, que hayan sido calificados como de excelente desempeño, calificación esta que debe hacerse cada dos años conforme al sistema de evaluación previsto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, percibirán una subvención por desempeño de excelencia.

Se infiere, asimismo, que el 90%, de dicha subvención debe ser destinada trimestralmente al pago de una bonificación de excelencia a todos los profesionales de la educación que laboran en el establecimiento educacional seleccionado siempre y cuando dichos docentes no tengan calificación deficiente.

Finalmente, se deduce que el monto de la referida bonificación debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo profesional de la educación y conforme al procedimiento que la misma norma legal se encarga de señalar.

De esta suerte, considerando, por una parte que la participación de los docentes en asociaciones gremiales forma parte de su jornada de trabajo, específicamente de las denominadas actividades curriculares no lectivas y, por otro lado, que el cálculo a pagar por concepto de bonificación de excelencia respecto de cada trabajador se determina de acuerdo a la carga horaria por la cual fue contratado el mismo, preciso es sostener que no resulta legalmente procedente que el empleador descunte para los efectos de determinar el monto de dicho beneficio las horas destinadas a actividades gremiales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que no resulta legalmente procedente que, para los efectos de la determinación del monto a pagar a un profesional de la educación por concepto de bonificación de excelencia establecida en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, se descunte de su carga horaria de trabajo aquellas horas destinadas a participar en asociaciones gremiales.

DIRECCION DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES.

2.869/153, 13.05.97.

El acta de acuerdo de fecha 29.01.96, suscrita por la empresa ... y los trabajadores que en dicho instrumento se indican, no tiene incidencia en las Instrucciones Nº 08-01-95-1178, de 06.09.95 impartidas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. G. S., las que se mantienen vigentes, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: D.F.L Nº 2, de 1967, artículo 23.

Concordancias: Ords. Nº 1.862/102, de 12.04.97 y 971/48, de 08.02.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la incidencia que pueda tener en la vigencia de las Instrucciones Nº 08-01-95,001178 impartidas a la empresa recurrente por el fiscalizador Sr. J. G. S., un acta de acuerdo de fecha 29.01.96 que se suscribió con los trabajadores que en dicho instrumento se indican.

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

Las instrucciones respecto a las cuales se solicita el pronunciamiento, son las siguientes:

- "1) *Reliquidar Bono de Producción y de Productividad a los operadores de Cancha EFA y Laraquete por períodos mayo-junio y julio/95 de acuerdo a factores vigentes al 30.04.95.*
- "2) *Reliquidar Hora Horómetro, cuando el valor facturado es superior a \$9.000.*
- "3) *Reliquidar sobresueldos del personal del Casino por los últimos seis meses.*
- "4) *Completar cláusula sobre remuneración TRATO respecto de los trabajadores que históricamente vienen percibiendo TRATO en forma permanente y no ocasional".*

Cabe señalar que las instrucciones en comento fueron impartidas por el fiscalizador actuante el día 06 de septiembre de 1995 y se refieren a infracciones constatadas con anterioridad a esa fecha.

Por su parte, el acta de acuerdo por cuya incidencia se consulta, fue firmada con los trabajadores el día 29 de enero de 1996, es decir, con posterioridad a aquéllas, de suerte que, en opinión de la suscrita, en nada afecta a la vigencia y procedencia de las referidas instrucciones.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe manifestar que la cláusula primera del acta de acuerdo aludida, no se encuentra ajustada a derecho, en concepto de esta Dirección, toda vez que el establecimiento del sistema de asignación de producción a cada operador para el cálculo del incentivo de producción, queda sujeto a la decisión unilateral del empleador. Aún más, en dicha cláusula la empresa se reserva el derecho para modificar los factores de corrección de la producción, a su arbitrio, sin que tenga injerencia alguna el trabajador, lo que es absolutamente ilegal.

A su vez, es necesario hacer presente que la cláusula tercera del acta de acuerdo en análisis, en su inciso 1º, pretende aclarar la jornada que tenían por el período enero a noviembre de 1995, dos dependientes que se desempeñan como cocineras del casino de la empresa.

Cabe señalar, que a juicio de esta Dirección, dicha aclaración no tiene incidencia alguna en las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. G., en cuanto a reliquidar el sobresueldo de dicho personal por los últimos seis meses, toda vez que dicho funcionario cursó estas instrucciones basado en lo que se encuentra reflejado en el libro de asistencia respectivo, donde aparecen laboradas horas extraordinarias en un número superior a las pagadas por el empleador.

Sobre el particular, cabe hacer presente, que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada de este Servicio, deben estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada semanal estipulada por las partes –reflejadas en libro de asistencia o reloj control– sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador. Así lo ha sostenido esta Dirección entre otros, en Ordinario N°s. 1.862/102, de 14.04.97 y 971/48, de 08.02.96.

Finalmente, cabe manifestar que la cláusula cuarta del acta de acuerdo en comento, tampoco tiene relevancia en las instrucciones impartidas en relación a la materia, por cuanto el fiscalizador constató en forma fehaciente que a algunos trabajadores la empresa les paga "permanentemente" sueldo base más tratos y éstos no se encuentran estipulados en los respectivos contratos de trabajo. Cualquier declaración posterior de las partes, que es lo que precisamente se hace en la cláusula cuarta aludida, no logra desvirtuar lo que aparece de la documentación que dicho funcionario tuvo a la vista.

Al respecto cabe recordar el carácter de ministros de fe que tienen los Inspectores del Trabajo respecto de las actuaciones que realizan en el ejercicio de sus funciones. En efecto, el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio, dispone:

"Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros 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".

En consecuencia, de acuerdo a lo expresado en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el acta por la cual se consulta, no tiene incidencia alguna en las Instrucciones N° 08-01-95-1178, de 06.09.95 impartidas a la empresa ... por el fiscalizador Sr. J. G. S., las que se mantienen vigentes, por encontrarse ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.**2.917/154, 16.05.97.**

Atendido el tenor de la cláusula decimoctava del convenio colectivo acompañado, la empresa Energía y Servicios S.A. carece de facultades para cambiar unilateralmente la ISAPRE Cruz del Norte Limitada convenida para otorgar beneficios médicos en favor de su personal.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa SOQUIMICH Filiales S.A. puede unilateralmente cambiar la ISAPRE Cruz del Norte Limitada, señalada en convenio colectivo para la atención médica de los trabajadores de sus empresas, por ISAPRE Normédica, según estipulación de cláusula decimoctava del convenio colectivo acompañado, que corresponde a la empresa Energía y Servicios S.A., que sería filial de la primera de las nombradas.

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

La cláusula decimoctava del convenio colectivo suscrito con la empresa Energía y Servicios S.A. acompañado a la presentación, en sus párrafos primero, segundo, quinto y sexto, estipula:

"Energía y Servicios S.A. por sí misma o por intermedio de la Institución de Salud Previsional Norte Grande Limitada, prestará directa o indirectamente y en beneficio de las personas pertinentes los servicios médicos propios de un Hospital en María Elena, Servicio de Urgencia en Pedro de Valdivia y de un Policlínico en Tocopilla.

"La empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo proporcionará un beneficio adicional de salud a través de la Institución Previsional denominada Norte Grande Limitada en favor de los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo que se encuentran actualmente afiliados o que se afilien a futuro a dicha ISAPRE. La empresa para tal efecto aportará a contar del día 1º de diciembre de 1995 y a la ISAPRE Cruz del Norte, la cantidad mensual en pesos equivalente a US\$ 41,24 por cada trabajador. Esto se reajustará de conformidad a lo que se acuerde entre Energía y Servicios S.A. e ISAPRE Cruz del Norte Ltda.

"Los trabajadores afiliados a la ISAPRE y/o sus cargas familiares tendrán derecho a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que se consignan en el contrato de otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud y documento anexo, bajo la denominación "Beneficios del régimen de prestaciones médicas" plan N° 001 que se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo para todos los efectos legales.

"Sin perjuicio de las convenciones anteriores y con miras a evaluar un sistema alternativo de ejecución de las prestaciones convenidas en este instrumento, distinto de la ISAPRE Cruz del Norte, las partes comprometen su participación para materializar las posibles modificaciones que este instrumento requiera en tal sentido, siempre y cuando la totalidad de los Sindicatos en sus respectivos convenios, acepten la participación para analizar las posibles modificaciones".

De las cláusulas antes citadas se desprende que la empresa Energía y Servicios S.A. prestará indirectamente a sus trabajadores, por intermedio de la Institución de Salud Previsional Norte Grande Limitada, servicios médicos propios de un hospital en María Elena, servicio de urgencia en Pedro de Valdivia y de policlínico en Tocopilla. Asimismo, la empresa proporcionará un beneficio adicional consistente en un aporte mensual de US\$ 41,24 por trabajador afiliado o que se afilie a la ISAPRE Cruz del Norte, regulándose las prestaciones en documento anexo integrante del convenio, denominado "Beneficios del régimen de prestaciones médicas" Plan N° 001.

Debe precisarse que ISAPRE Cruz del Norte es el nombre de fantasía de ISAPRE Norte Grande Limitada, como consta de escritura pública de constitución de 15 de mayo de 1989, otorgada ante Notario Público Juan Ricardo San Martín Urrejola, de Santiago, agregada a los antecedentes.

De las mismas cláusulas del convenio colectivo se deriva, por último, que las partes se obligan a participar en la materialización de un sistema alternativo de prestaciones distinto al de ISAPRE Cruz del Norte, condicionado a que la totalidad de los sindicatos acepten dicha participación.

De este modo, si bien se ha convenido por las partes que sea la ISAPRE Norte Grande Limitada o Cruz del Norte la que otorgará las prestaciones médicas y la que recibirá el aporte adicional por trabajador que efectúe la empresa, se contempla la posibilidad de materializar un sistema alternativo distinto al de esta ISAPRE, siempre que todos los sindicatos participan en tal propósito.

En otros términos, la adopción de cualquier sistema alternativo de prestaciones al de la ISAPRE requiere la aceptación de la parte trabajadora manifestada a través de sus sindicatos.

Atendido lo anterior, la empresa carece de facultades para modificar unilateralmente el otorgamiento de las prestaciones médicas pactado a través de la ISAPRE Norte Grande Limitada o Cruz del Norte, si no cuenta para ello con el asentimiento de los trabajadores y sindicatos correspondientes.

Se arriba a la conclusión anterior atendido el tenor de la cláusula en análisis y lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, en orden a que: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que tal como se ha comentado precedentemente, la empresa se obligó a efectuar un aporte adicional a la ISAPRE mencionada por cada trabajador afiliado a ella o que se afilie en adelante, incorporación esta que es expresión de la voluntad de cada trabajador de optar por dicha ISAPRE, de modo que con mayor razón la empresa no podría por su sola decisión alterar el otorgamiento de beneficios médicos a través de otra ISAPRE no consentida por los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que atendido el tenor de la cláusula decimoctava del convenio colectivo acompañado, la empresa Energía y Servicios S.A. carece de facultad para cambiar unilateralmente la ISAPRE Cruz del Norte Limitada convenida para otorgar beneficios médicos en favor de su personal.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. ALCANCE.

2.918/155, 16.05.97.

El otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario en compensación por los días domingo o festivos trabajados a que se refiere el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, no determina para los trabajadores el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Dictamen N° 2.896/136, de 17.05.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario en compensación por los días domingo o festivos trabajados a que se refiere el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, determina para los trabajadores el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en los N°s. 2 y 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo o festivos laborados, se otorgue en día domingo.

Como es dable apreciar, el tenor literal del precepto en análisis, sólo se limita a establecer que uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario, debe otorgarse en día domingo, sin que con ello se altere la regla general sobre la materia, manteniéndose así, el mismo número de días de descanso compensatorio por los días domingo y festivos laborados.

De consiguiente, posible es convenir que el otorgamiento de uno de los días de descanso compensatorio que deben impetrar en domingo los trabajadores que se desempeñen en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 3º del Código del Trabajo, y aquellos que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, a que alude el N° 7 del mismo precepto, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional de descanso semanal.

La afirmación anterior se encuentra en armonía con lo sustentado por esta Repartición en Dictamen N° 2.896/136, de 17.05.94.

En la especie, según se señala en la presentación del antecedente los trabajadores por los cuales se consulta, convinieron en sus contratos de trabajo una jornada de trabajo distribuida de miércoles a domingo, descansando los días lunes y martes de cada semana.

Asimismo, de los antecedentes aportados en la referida presentación, aparece que los aludidos trabajadores se encuentran comprendidos en alguna de las situaciones previstas en los N°s. 2 ó 7 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a impetrar a lo menos un día de descanso en domingo, en compensación por los días domingo o festivos trabajados.

De consiguiente, si tenemos presente lo sostenido en párrafos anteriores en orden a que el otorgamiento de uno de los días de descanso compensatorio en domingo, no genera para los respectivos trabajadores, un día adicional de descanso semanal, forzoso resulta sostener en la situación que nos ocupa, que uno de los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores de que se trata que recaen en los días lunes y martes, debe otorgarse un día domingo, no asistiéndoles en consecuencia, a tales dependientes el derecho a impetrar otro día adicional de descanso.

Finalmente, cabe hacer presente que si para dar cumplimiento a la norma en análisis, es necesario efectuar las correspondientes readecuaciones de la distribución de la jornada de trabajo convenida en los respectivos contratos de trabajo, tales modificaciones deben contar con el acuerdo de ambas partes contratantes, acorde con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, cabe agregar que las modificaciones de jornadas de trabajo que se efectúen con el objeto señalado, en caso alguno pueden significar una alteración a las normas generales sobre la oportunidad en que debe otorgarse el día de descanso semanal, esto es, al séptimo día, después de seis días de trabajo, como tampoco, vulnerar los toques máximos de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales y de 10 horas diarias, afirmación que se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en los Dictámenes N°s. 305/024, de 18.01.94 y 1.220/061, de 11.03.97.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario, en compensación por los días domingo o festivos trabajados a que se refiere el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, no determina para los trabajadores el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal.

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

2.919/156, 16.05.97.

- 1) Los Sres. ..., dependientes de la Compañía Contractual Minera ..., a quienes se le hicieron extensivos los beneficios establecidos en el convenio colectivo 1º-03.94 celebrado entre dicha empresa y un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar en favor del Sindicato de Trabajadores Nº 2 constituido en la misma, el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.**
- 2) Reconsidera Instrucciones Nº 96-939, de 28.01.97 cursadas a la empresa Compañía Contractual ... por la fiscalizadora Srta. X. R. M.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen Nº 2.229/144, de 07.05.93.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones Nº 96-939, de 28.01.97 cursadas a la Compañía Contractual Minera ... por la fiscalizadora Srta. X. R. M., a través de las cuales se ordena a dicha empresa *"Descontar y entregar aporte del 75% en forma retroactiva respecto de los trabajadores ... y ... al Sindicato que corresponde"*.

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

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

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

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

Se colige, asimismo, que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extienden beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar, que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la cual fueron parte el mismo empleador y un sindicato.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe de 22.01.97, evacuado por la fiscalizadora X. R. M. se ha podido establecer que la Compañía Contractual Minera ... extendió primeramente a los trabajadores de que se trata los beneficios contemplados en el contrato colectivo celebrado por el Sindicato N° 2 constituido en la misma, habiendo éstos efectuado a dicha organización sindical el aporte del 75% establecido por el artículo 346 del Código del Trabajo hasta el mes de junio de 1996, fecha de término de vigencia del señalado instrumento.

De iguales antecedentes se desprende que en el mes de noviembre de 1996 la empresa y los aludidos trabajadores convinieron en que éstos quedarían regidos por el convenio colectivo de 1º.03.96, suscrito entre aquélla y un grupo de trabajadores de la misma, acuerdo que se encuentra inserto en un anexo de sus respectivos contratos individuales de trabajo.

De lo expuesto precedentemente es dable inferir que si bien es cierto los beneficios de que gozan actualmente los trabajadores en referencia se encuentran contenidos en un convenio colectivo de trabajo derivado de una negociación de la cual no fueron parte, lo cual autoriza para sostener que existe a su respecto una extensión de beneficios, no lo es menos, que dicho convenio colectivo fue suscrito entre la empresa y un grupo negociador de la misma, no habiendo tenido por tanto el sindicato N° 2 de esa empresa participación alguna en dicho proceso y, por ende, en la obtención de los beneficios que se contienen en el señalado instrumento.

De esta suerte, atendido lo anterior, no cabe sino concluir que los dependientes Sres. ... y ... no se encuentran obligados a efectuar en favor del sindicato recurrente el aporte a que se refiere el citado artículo 346, toda vez que, según se ha señalado, dicho sindicato no tuvo injerencia en el proceso de negociación que dio origen al convenio colectivo en comento, circunstancia que, a la vez, autoriza para afirmar que las instrucciones impugnadas no se encuentran ajustadas a derecho por lo que deberán ser dejadas sin efecto.

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

- 1) Los Sres. ... y ..., dependientes de la Compañía Contractual Minera ... a quienes se le hicieron extensivos los beneficios establecidos en el convenio colectivo de 1º.03.94 celebrado entre dicha empresa y un grupo negociador, no se encuentran obligados a efectuar en favor del Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en la misma, el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) Reconsidera Instrucciones N° 96-939, de 28.01.97, cursadas a la empresa Compañía Contractual Minera ... por la fiscalizadora Srta. X. R. M.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. DOTACION NAVES PESQUERAS.

2.920/157, 16.05.97.

La determinación adoptada por la empresa Pesquera ... de hacer zarpar sus embarcaciones de más de 250 toneladas con menos de 9 tripulantes, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración, no pudiéndose, sin embargo, en el ejercicio de tales facultades vulnerar la dotación de seguridad mínima fijada legalmente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 3º inciso 3º. Decreto Reglamentario N° 214, de 1965, del Ministerio del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 4.154/244, de 12.08.93.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la empresa Pesquera ... puede, unilateralmente dejar de dar cumplimiento a acuerdo logrado desde el año 1974, en orden a hacer zarpar sus embarcaciones de más de 250 toneladas con una dotación comercial no inferior a los 9 tripulantes.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

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

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

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

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

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme a la cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso 2º del artículo 306 del Código del Trabajo.

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Se sigue de todo lo expuesto que un empleador puede, perfectamente, en uso de las facultades antes descritas, proceder a efectuar cambios en el número de trabajadores que destinará al desempeño de determinadas labores, no correspondiendo considerar derechos adquiridos en tal materia por parte de los trabajadores.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que la decisión del empleador de hacer zarpar sus embarcaciones de más de 250 toneladas con menos de 9 tripulantes, ha sido adoptada en ejercicio de su facultad de administración, no existiendo en la especie, sobre la materia derechos adquiridos por parte de los trabajadores.

Con todo, preciso es señalar que en el ejercicio de tales facultades de administración el empleador no puede, en caso alguno, afectar la seguridad de la nave, como tampoco vulnerar la dotación de seguridad mínima, que, conforme al artículo 5º del Decreto N° 214, de 1965, del Ministerio del Trabajo, que reglamenta el trabajo a bordo de los barcos pesqueros, fija la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante Nacional, de acuerdo al tonelaje de la referida embarcación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que la determinación adoptada por la empresa Pesquera ..., de hacer zarpar sus embarcaciones de más de 250 toneladas con menos de 9 tripulantes, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración, no pudiéndose, sin embargo, en el ejercicio de tales facultades vulnerar la dotación de seguridad mínima fijada legalmente.

SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO. DEMASIAS.**2.969/158, 20.05.97.**

Lo percibido por concepto de demasías que laboran los trabajadores panificadores debe incluirse para determinar la remuneración correspondiente a los días de descanso que perciben en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo si se laboran permanentemente en términos que constituyan una remuneración principal y ordinaria para los mismos dependientes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45 incisos 1º, 2º y 4º.

Se hace necesario determinar si lo percibido por concepto de demasías que laboran los trabajadores panificadores debe incluirse para determinar la remuneración correspondiente a los días de descanso que perciben en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 4º, dispone:

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

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

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

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos, y por los días de descanso que les correspondieren, si se trata de dependientes exceptuados del descanso dominical, como es el caso de los panificadores, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

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

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

3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito N° 1, 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 anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies evaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

En relación con el requisito N° 3 cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 4.140, de 12.09.80, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias.

Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, las demasías por las que se consulta consisten en un exceso o excedente de la cantidad de amasijo o de los sacos por hombre elaborados por el respectivo trabajador o cuadrilla de trabajadores, esto es, constituyen una mayor tarea realizada por el dependiente por sobre la pactada en su contrato de trabajo. De acuerdo a los antecedentes aportados por las diversas fiscalizaciones efectuadas a las empresas de panaderías se desprende que en todas ellas las demasías se laboran permanentemente todos los días de la semana, de suerte que se devengan día a día, características que, de conformidad a lo expresado en los párrafos que anteceden, permite afirmar que son una remuneración principal y ordinaria de los respectivos trabajadores, por lo que, según lo manifestado anteriormente, resulta jurídicamente procedente considerarlas para efectos de determinar la remuneración correspondiente a los días de descanso que debe pagarse a los dependientes en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo.

Es necesario hacer presente que si las demasías laboradas en una determinada empresa panificadora no cumplen con las características enunciadas, esto es, si se laboran en forma excepcional o infrecuente, constituyen una remuneración extraordinaria o accesorio que no debe incluirse para el pago de la semana corrida.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que lo percibido por concepto de demasías que laboran los trabajadores panificadores debe incluirse para determinar la remuneración correspondiente a los días de descanso que perciben en conformidad al artículo 45 del Código Civil si se laboran permanentemente en términos que constituyan una remuneración principal y ordinaria para los mismos dependientes.

Se reconsidera el punto 3 del Dictamen N° 6.249/293, de 26 de octubre de 1994, y todo aquel que sea contrario o incompatible con la presente doctrina.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. OBLIGACION. CUMPLIMIENTO.**3.048/159, 23.05.97.****Forma de dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo relativa al otorgamiento del beneficio de sala cuna, respecto de los usuarios de Zona Franca de Iquique que ocupan trabajadoras que se desempeñan en el Sector Módulos de Venta y en el Sector Galpones.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictámenes N°s. 471/18, de 23.01.95, 8.086/326, de 13.12.95 y 2.225/86, de 15.04.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la forma en que los usuarios de la Zona Franca de Iquique que ocupan trabajadoras que se desempeñan en el Sector Módulos de Venta y en el Sector Galpones, deben dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203, relativa al otorgamiento del beneficio de sala cuna.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203, inciso 1º, primera parte, dispone:

"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe veinte o más trabajadoras.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación a la "empresa" sino respecto de "establecimiento", de suerte tal que si una empresa tienen varios establecimientos, la obligación de proporcionar servicios de salas cunas deberá cumplirla en cada uno de ellos, si fuere procedente.

Mediante Dictamen N° 471/18, de 29.01.95, este Servicio ha definido el concepto de establecimiento a que se refiere el precepto en comento señalando que debe entenderse por tal *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa"*.

Sobre dicha base el dictamen en comento concluye que si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc., que posee una empresa, no revisten al carácter de establecimiento de la misma al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos solo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, de manera tal que es el número de trabajadoras que ella ocupe el que determinará si le asiste o no la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde las dependientes presten efectivamente sus servicios.

Ahora bien, conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, aparece que la única función que se cumplen en los módulos de venta ubicados en el Sector de Módulos de Venta de la Zona Franca de Iquique, es la venta de artículos al menor, puesto que toda actividad relativa de la administración de los mismos y lo concerniente a la contratación y remuneración del personal se realiza y resuelve en la casa matriz de las respectivas empresas.

Asimismo, se ha podido establecer que los encargados de los locales de venta carecen de toda atribución relacionada con la administración de cada módulo y con la del personal que en ellos labora.

Los hechos descritos en párrafos anteriores, permiten sostener que cada uno de los módulos de venta de que se trata, no constituyen una unidad técnica de ejecución que satisfacen por sí sola las finalidades de la empresa, circunstancia esta que, a la vez, permite afirmar que los mismos no pueden ser considerados "establecimientos" para los efectos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto y considerando que los referidos módulos son parte o dependencias de la unidad que conforma la empresa, forzoso es concluir que es la empresa en sí el establecimiento a que se refiere el citado artículo 203, del Código del Trabajo, de tal manera que el total de trabajadores que ella ocupa es el que determina la existencia de la obligación de mantener servicios de sala cuna.

En estas circunstancias, si en la respectiva empresa laboran 20 o más trabajadoras, independientemente del lugar físico en que les corresponde desempeñar sus labores, esto es, si la empresa en total ocupa dicho número de dependientes contabilizando las que se desempeñan en el Sector Galpones y aquellas que prestan servicios en el Sector Módulos de Ventas, no cabe sino concluir que resulta exigible a su respecto la obligación prevista en el artículo 203, del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe consignar que la empresa que se encuentra en la situación descrita anteriormente, podría otorgar en forma individual el beneficio de sala cuna, bajo alguna de las modalidades previstas en el artículo 203 en referencia, en términos tales que conceda este beneficio a todas las trabajadoras bajo un mismo sistema, independientemente del lugar en que se desempeñan, esto es, crear y mantener una sala cuna anexa o independiente del lugar de trabajo, o bien pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento en que sus trabajadores lleven a sus hijos menores de 2 años, pudiendo por tanto utilizar un mismo establecimiento de sala cuna tanto las mujeres que se desempeñan en el Sector Galpones como aquéllas del Sector Módulos de Ventas, y, por ende, no utilizar los servicios de salas cunas implementado por el respectivo centro o complejo comercial.

No obstante lo anterior, la circunstancia de que la empresa no utilice el servicio de sala cuna otorgado por el centro o complejo comercial respecto de sus trabajadoras que laboran en los locales comerciales que conforman el respectivo centro o complejo comercial, no la libera del pago que debe efectuar por este concepto bajo la modalidad de gastos comunes en la misma proporción de los demás gastos de tal carácter.

Lo anterior, por cuanto el financiamiento del mayor gasto que irroge la sala cuna implementado por el centro o complejo comercial, por expresa disposición de la ley se entenderá común y deben concurrir a él todos los establecimientos que lo conforman sin excepción alguna.

La afirmación anterior, se ve corroborada si recurrimos a la historia fidedigna del establecimiento de la ley, tal como se sostuvo por esta Repartición en Dictamen N° 2.225/86, de 15.04.96, en orden a que el financiamiento del servicio de sala cuna era colectivo y, por ende, su pago no sólo correspondería a los establecimientos del centro o complejo industrial que ocupen mujeres sino a todos los establecimientos que integran el respectivo centro o complejo comercial.

Finalmente, cabe hacer presente que no corresponde a este Servicio señalar la forma en que la Zona Franca de Iquique S.A., debe rendir cuenta a los usuarios sobre el mayor gasto que significa para su administración otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras del Sector Módulos y Minimarket, correspondiéndole a la Asociación de Usuarios Zofri A.G. exigir los mecanismos pertinentes que permitan saber con exactitud los montos que irroga proporcionar el servicio de sala cuna, y la forma para calcular los aportes de cada establecimiento que conforma el Sector Módulos y Minimarket de la Zona Franca de Iquique.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones expuestas y doctrina administrativa invocada cúpleme informar a Uds., que la forma en que los usuarios de la Zona Franca de Iquique que ocupan trabajadoras que se desempeñan en el Sector Módulos de Ventas y en el Sector Galpones, deben dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203, relativa al otorgamiento del beneficio de sala cuna, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

TRABAJADORES PORTUARIOS. CONVENIO DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.**3.049/160, 23.05.97.**

- 1) El convenio de provisión de puestos de trabajo en las labores de estiba, desestiba y demás faenas de la actividad portuaria regulada en los artículos 142 y siguientes del Código del Trabajo no requiere precisar el número de puestos de trabajo por especialidad.**
- 2) La garantía de acceso a puestos de trabajo establecida en el convenio de provisión de puestos de trabajo, alcanza sólo a los trabajadores que lo suscriben efectivamente, ya sea de manera individual o colectivamente a través de un sindicato.**
- 3) El sentido y alcance de lo establecido en el artículo 142 letra a) numerando 4 del Código del Trabajo, es hacer efectiva la garantía del ingreso mínimo previsto en esa norma para cada uno de los trabajadores afectos al convenio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 142.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento relativo a los convenios de provisión de puestos de trabajo en las labores de estiba, desestiba y demás faenas de la actividad portuaria regulada en los artículos 142 y siguientes del Código del Trabajo y que específicamente son:

- 1) Si el convenio de provisión debe contener el número de puestos de trabajo por especialidad, vale decir, tanto nocheros, estibadores, capataces, jefes de cubierta, de molo, tarjadores, etc.
- 2) De que forma opera la garantía de un número de ofertas de acceso a puestos de trabajo a que hace referencia el convenio de provisión de puestos de trabajo tratándose de un convenio suscrito con un grupo de trabajadores y de un convenio suscrito con un sindicato.
- 3) Cuál es el sentido y alcance de lo dispuesto en el N° 4 de la letra e) del artículo 142 del Código del Trabajo.

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

El artículo 142 del Código del Trabajo establece:

"Los convenios de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 134, se regirán por las siguientes normas:

- "a) Deberán contener, por parte del o de los empleadores que lo suscriban, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio.*
- "b) Un empleador y un trabajador podrán suscribir los convenios de provisión de puestos de trabajo que estimen conveniente.*

- "c) Si el convenio fuese suscrito por dos o más empleadores, éstos serán solidariamente responsables de su cumplimiento en lo que respecta a las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantizadas por el convenio.
- "d) Los convenios serán suscritos por todas las partes que intervengan. Si los trabajadores involucrados en un convenio pertenecieran a uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán ser suscritos por los directorios respectivos.
- "e) Los convenios deberán contener, al menos, las siguientes estipulaciones:
- "1. la individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él;
 - "2. las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago;
 - "3. el mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además, constancia de ésta, y
 - "4. el modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantizadas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.
- "f) Los convenios tendrán una duración de uno o más períodos de tres meses. Podrán también suscribirse convenios de duración indefinida, los que en todo caso, deberán contemplar el sistema de término anticipado que las partes convengan, el que deberá considerar siempre el término del respectivo período trimestral que se encuentre en curso.
- "g) Para los efectos de verificar la sujeción de los contratos individuales a los convenios de provisión de puestos de trabajo que les den origen, el o los empleadores deberán remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia de los convenios que suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de las partes que lo hayan suscrito, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. Dichos documentos tendrán carácter público y podrán ser consultados por los empleadores y trabajadores interesados del sector portuario".

Del análisis de esta norma se colige que ella no establece dentro de las menciones mínimas de todo convenio de provisión de puestos de trabajo, la relación o especificación del o los puestos a garantizar.

Lo anterior, por cuanto la finalidad del convenio de que se trata es garantizar un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo, en cantidad suficiente para asegurar como mínimo para cada uno de los trabajadores que participen del convenio, el equivalente a un ingreso mínimo mensual en cada trimestre calendario.

En otros términos, el fin perseguido por esta norma se satisface asegurando a cada uno de los trabajadores que lo suscriben el equivalente, al menos, a un ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario, cualquiera que sea su especialidad, e independientemente de si hubo o no ofertas de trabajo respecto de ella; de ahí que el numerando 4 de la letra e) del precepto en comento exija que el convenio contenga el modo de liquidación y pago en caso de producirse una diferencia entre la oferta garantizada y aquella efectivamente formulada.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta concluir que no resulta obligatorio que el convenio de provisión de puestos de trabajo contenga el número de puestos que se garantizan por especialidad, vale decir, tantos nocheros, tantos estibadores, etc.

- 2) En relación a la consulta signada con este número cabe señalar que la garantía contenida en el artículo 142 letra a) del Código del Trabajo, según se desprende del tenor literal de la disposición, se encuentra establecida para cada uno de los trabajadores que forman parte del convenio.

Ahora bien, para delimitar el ámbito de aplicación del convenio, debe tenerse presente que el artículo precitado en el numerando 1 de letra e) dispone que estos convenios deben contener la individualización precisa del o de los trabajadores que forman parte del mismo.

Conjugando ambos preceptos posible es sostener que deberá entenderse que forman parte del convenio sólo los trabajadores que en él aparecen individualizados, sea que el convenio haya sido suscrito por un grupo de trabajadores o por una organización sindical.

De ello se sigue que el número de trabajadores beneficiarios del convenio no variará aun cuando, en el caso de un sindicato, aumente o disminuya el número de sus afiliados.

- 3) En relación a la consulta signada con este número cabe señalar que al analizar el artículo 142 del Código del Trabajo precitado, fluye claramente que la finalidad del numerando 4 de la letra e) de dicho artículo no es otra que la de hacer efectiva la garantía de acceso a los puestos de trabajo, ya que permite hallar solución al problema que se plantea cuando los accesos a puestos de trabajo, garantizados por el convenio, resultan ser menores que aquellos efectivamente formulados por el empleador.

Precaviendo tal situación, es que la norma en análisis exige que en el convenio de provisión de puestos de trabajo se establezca el modo en que la empresa cancelará las diferencias que se produzcan entre las remuneraciones efectivamente recibidas por el trabajador afecto al citado convenio y el ingreso mínimo garantizado por el mismo, razón por la cual debe concluirse que el sentido y alcance de lo establecido en el numerando 4 de la letra e) del artículo 142 del Código del Trabajo es hacer efectiva la garantía de accesos a puestos de trabajo establecida en el convenio de provisión de puestos de trabajo.

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

- 1) El convenio de provisión de puestos de trabajo no requiere precisar el número de puestos de trabajo por especialidad.
- 2) La garantía de acceso a puestos de trabajo establecida en el convenio de provisión de puestos de trabajo alcanza sólo a los trabajadores que lo suscriben efectivamente, ya sea en forma individual o colectivamente a través de un sindicato.
- 3) El sentido y alcance de lo establecido en el artículo 142 letra a) numerando 1 del Código del Trabajo, es hacer efectiva la garantía del ingreso mínimo previsto en esa norma para cada uno de los trabajadores afectos al convenio.

DESCANSO SEMANAL. DURACION.

3.085/161, 27.05.97.

- 1) La circunstancia de que, por regla general, la duración del descanso dominical o compensatorio, en su caso, comprenda un total de 33 horas y, por lo tanto, abarque más de un día calendario, no habilita para calificar como descanso semanal en los términos que prevé la normativa legal vigente, los días calendario en que se inicia y termina dicho beneficio.**
- 2) Deja sin efecto instrucciones contenidas en el punto 15 del Oficio N° 97.001, de 23.01.97, cursado a la empresa Pesquera ... por el fiscalizador Sr. M. R. V.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 34, 36 y 38 inc. 3°.

Concordancias: Dictamen N° 2.284/124, de 22.04.97.

Se solicita reconsideración del punto 15 del oficio de instrucciones cursado a la empresa Pesquera ... por el fiscalizador Sr. M. R. V., a través del cual se exige a dicha empresa "15. Pagar Remuneraciones(...) c) Bono Pesca compensado en 2° día de descanso para efectos de otorgar mínimo de 33 Hrs. de descanso", respecto de los 72 tripulantes de esa empresa.

Fundamenta su petición, entre otras consideraciones, en que respecto de los tripulantes afectos al contrato colectivo vigente la empresa está estrictamente lo pactado en la cláusula 4ª de dicho instrumento relativa al pago del bono o participación de pesca en días domingo y/o festivos, de suerte tal, que resulta improcedente la exigencia formulada por el fiscalizador actuante.

Agrega que en cuanto a los tripulantes que no se encuentran afectos al contrato colectivo en referencia, la empresa está pagando dichos días en la forma pactada por las partes en sus contratos individuales de trabajo, de modo tal, que a su respecto, no corresponde tampoco la instrucción impugnada.

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

En primer término, cabe hacer presente que mediante Dictamen N° 2.284/124, esta Dirección, interpretando la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente, concluyó que *"La empresa Pesquera ... no puede alterar unilateralmente la modalidad de otorgamiento y pago del descanso compensatorio por los días domingo y festivos laborados, estipulado en la cláusula 4ª del Contrato Colectivo de Trabajo de la misma"*.

Para arribar a la citada conclusión el señalado pronunciamiento jurídico tuvo presente la norma del artículo 1564 del Código Civil, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", conforme a la cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato.

Sobre dicha base y habiéndose comprobado a través de los antecedentes aportados, que las partes, reiteradamente en el tiempo, entendieron y ejecutaron la cláusula 4ª del contrato colectivo

en comento, de forma tal que los días de descanso por domingo y/o festivos se pagaban siempre con el bono de pesca correspondiente, el citado dictamen resolvió que tal modalidad no podía ser alterada unilateralmente por la empresa por estar enmarcada dentro de los términos de la "regla de la conducta" anteriormente enunciada.

De esta suerte, aplicando la doctrina precitada al caso que nos ocupa, forzoso es concluir que los tripulantes de la empresa Pesquera ... Planta Caldera, afectos al contrato colectivo vigente, tienen derecho a que sus días de descanso compensatorio les sean pagados considerando el bono de pesca antes referido.

Es necesario agregar a este respecto, que los tripulantes regidos sólo por sus contratos individuales de trabajo tienen igualmente tal derecho, según cláusula expresa inserta en tales documentos, que se han tenido a la vista.

Aclarado lo anterior y con el objeto de resolver la impugnación planteada se hace necesario determinar el número de días de descanso compensatorio que corresponde impetrar a los trabajadores involucrados.

Al respecto cabe consignar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del informe de 28.01.97, evacuado por el fiscalizador Sr. M. R. V., se ha podido establecer que en la especie se trata de un solo día de descanso compensatorio, cuyo pago se ha efectuado incluyendo el bono de pesca correspondiente, circunstancia esta que permite sostener que las instrucciones impugnadas no se ajustan a derecho en cuanto exigen dicho pago por un supuesto 2º día de descanso que, a juicio del fiscalizador actuante, se produciría por aplicación de las normas previstas en los artículos 36 y 38 inciso 3º del Código del Trabajo.

En efecto, revisado el ordenamiento jurídico laboral vigente, en especial, los artículos 34, 36 y 38, del mencionado cuerpo legal aparece que el legislador ha otorgado a los trabajadores el beneficio de descanso semanal correspondiente a los días domingo y festivos o compensatorios de éstos, tratándose de aquellos dependientes exceptuados de dicho descanso, como asimismo, que se ha encargado de establecer la forma de computar la duración del día de descanso, dominical o compensatorio, en su caso, en términos tales que, por regla general, él comprende un total de 33 horas.

De ello se sigue que la expresión día que utiliza el legislador para los señalados efectos no corresponde al día calendario, el cual comprende sólo 24 horas.

Conforme con lo expuesto, posible resulta afirmar que el hecho de que por aplicación de los preceptos legales en comento, el día de descanso tenga una duración de 33 horas y, por lo tanto, abarque más de un día calendario, tal circunstancia no genera para los respectivos trabajadores un segundo día de descanso, como sostiene el fiscalizador actuante, sino un solo día, independientemente del número de horas de duración del mismo.

En otros términos, la circunstancia anotada en el párrafo que antecede no habilita para calificar como descanso en los términos previstos por la normativa legal vigente, el número de horas que excedan de las 24 que comprende al día calendario.

De esta suerte, forzoso es concluir que, en la especie, la empresa recurrente está obligada a pagar solo un día de descanso compensatorio considerando el aludido bono de pesca, no ajustándose por tanto, a derecho, las instrucciones impugnadas en cuanto ordenan tal pago por un 2º día de descanso.

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

- 1) La circunstancia de que, por regla general, la duración del descanso dominical o compensatorio, en su caso, comprenda un total de 33 horas y, por lo tanto, abarque más de un día calendario, no habilita para calificar como descanso semanal en los términos que prevé la normativa legal vigente, los días calendario en que se inicia y termina dicho beneficio.
- 2) Deja sin efecto instrucciones contenidas en el punto 15 del Oficio de Instrucciones N° 97.001, de 23.01.97, cursadas a la empresa Pesquera ... por el fiscalizador Sr. M. R. V.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. CAMBIO DE FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO.

3.086/162, 27.05.97.

- 1) **El cambio de funciones de que fue objeto la dirigente sindical Sra. N.N. no implica el ejercicio, por parte de la empresa ..., de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo, no habiendo incurrido por lo tanto, la citada empleadora, en infracción al inciso 2º del artículo 243 del mismo cuerpo legal.**
- 2) **Dejándose sin efecto las Instrucciones N° 96/20-95, de 15.10.96, impartidas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. I. B. A.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 12 y 243 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictamen N° 2.644/63 de 24.04.90.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 296/20-95, de 15.10.96, cursadas a la empresa Industria y Comercializadora ... por la fiscalizadora Srta. I. B. A., a través de las cuales se ordena a esa empresa *"restituir a la dirigente sindical Sra. N.N., a su función de limpiadora de calzados, de conformidad al artículo 243 inciso 2º del Código del Trabajo"*.

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

El artículo 243 del mencionado cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º dispone:

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

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

A su vez, el artículo 12 del Código del Trabajo, establece:

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

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

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el Juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del análisis conjunto de los preceptos legales precedentemente transcritos, fluye que el empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, de los informes inspeccionados de 04.12.96 y 14.02.97 evacuados por la fiscalizadora Srta. I. B. A. se ha podido establecer que la trabajadora Sra. N.N. es dirigente del sindicato de trabajadores de la empresa ... y que ingresó a prestar servicios en dicha empresa el 13.10.90.

De los mismos antecedentes aparece que la citada trabajadora se desempeñó primeramente como envasadora y con posterioridad ejecutó la tarea de limpieza de zapatos, labor que cumplió hasta el 30.08.96. Aparece igualmente, que el 12.09.96, después de haberse reintegrado de una licencia médica, se le comunicó que debía cumplir la función de *"preparado de plantillas"*, situación que, en opinión de la fiscalizadora actuante, importa una vulneración de la norma prohibitiva establecida en el artículo 243, inciso 2º del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el contrato de trabajo celebrado entre la empresa ... y la Sra. N.N., en su cláusula 1ª, establece:

"El trabajador se compromete a ejecutar la siguiente labor: cualquier labor inherente a la línea en la sección producción de la sociedad denominada ... ubicada en calle ..., Santiago".

De la estipulación contractual antes anotada se desprende que en la especie existe un pacto expreso de las partes conforme al cual la trabajadora se obliga a ejecutar cualquiera de las labores relativas a la línea en la sección de producción de la empresa.

Ahora bien, según consta del último de los informes inspectivos emitidos por la fiscalizadora Srta. B., la nueva labor asignada a la trabajadora a partir del día 12 de septiembre de 1996, se encuentra comprendida dentro de las que se desarrollan en la aludida sección de producción.

De lo expuesto precedentemente se colige que, en el caso que nos ocupa, la decisión adoptada por la empleadora en cuanto a que la dirigente sindical antes individualizada pasara a desempeñar la función de preparado de plantillas, no importa el ejercicio de la facultad unilateral prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino el cumplimiento de la cláusula convencional que, en materia de funciones, se contiene en el contrato de trabajo celebrado con dicha dependiente, circunstancia esta que autoriza para sostener, que tal decisión no configura una infracción a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo.

En efecto, no podría sostenerse válidamente que el cumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo respecto de las funciones a desarrollar por la dirigente sindical Sra. N.N. implique, por parte del empleador, el ejercicio de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, toda vez que ésta se traduce en una decisión unilateral de aquél, lo que no ocurre en la especie, atendido que, como ya se dijera, existe un acuerdo expreso de las partes sobre el particular.

De esta suerte, atendido lo anterior, no cabe sino concluir que las instrucciones N° 96/20-95, de 15.10.96, cursadas a la empresa ... por la fiscalizadora Srta. I. B. A. no se encuentran ajustadas a derecho, por lo que procede su reconsideración.

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

- 1) El cambio de funciones de que fue objeto la dirigente sindical Sra. N.N. no implica el ejercicio, por parte de la empresa ..., de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo, no habiendo incurrido, por lo tanto, la citada empleadora, en infracción al inciso 2º del artículo 243 del mismo cuerpo legal.
- 2) Dejándose sin efecto las Instrucciones N° 96/20-95, de 15.10.96, impartidas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. I. B. A.

JORNADA DISCONTINUA. PROCEDENCIA.**3.087/163, 27.05.97.**

Los trabajadores que prestan servicios en las cafeterías, local de cambio de monedas y atención de servicios higiénicos en el Complejo Aduanero Pajaritos, no se encuentran afectos a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, debiendo por ende ceñirse a la jornada establecida en el artículo 22 inciso 1º del mismo Código. Deniégase la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 96/476, de 11.10.96, de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 27.

Concordancias: Dictamen N° 695/26, de 24.01.96.

Se ha impugnado el Oficio de Instrucciones N° 96-476, de 11.10.96, por el cual el fiscalizador Sr. N. A. ordenó a la empresa ..., cumplir jornada legal de 96 horas bisemanales y no exceder jornada máxima ordinaria de 10 horas diarias.

El recurrente funda la reconsideración de instrucciones en el hecho de que el personal de que se trata se encuentra eximido de la duración de la jornada prevista en el artículo 22 del Código del Trabajo por cuanto se regirían por lo dispuesto en el artículo 27 inciso 2º del mismo Código.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 27 del Código del Trabajo, en sus inciso 1º y 2º, disponen:

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

"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina– en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público".

De la norma legal transcrita se desprende que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, no se aplica, por excepción, a los siguientes trabajadores:

- 1) Los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.
- 2) Al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y

- 3) Al personal que se desempeña en empresas de telégrafos, teléfonos, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Como es dable apreciar, conforme con lo dispuesto en el citado inciso 2º del artículo 27, para determinar la jornada de trabajo que corresponde aplicar al personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes, con excepción del personal que en dicho artículo se señala, se hace necesario establecer en cada caso en particular, si el movimiento diario es notablemente escaso y si los trabajadores se encuentran obligados a permanecer constantemente a disposición del público.

En otros términos, el personal que labora en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina que presta servicios en estos establecimientos, se encuentra afecto a una jornada de 12 horas diarias, cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y
- b) Que los trabajadores, deban mantenerse constantemente a disposición del público.

En la especie, de los antecedentes aportados, en especial de los informes evacuados por el fiscalizador actuante, aparece que el personal respecto de quienes se impartieron las referidas instrucciones presta servicios en dos cafeterías, un local de cambio de monedas y en la mantención de servicios higiénicos de uso público, ubicados en el Complejo Aduanero "Pajaritos", en la comuna de Puyehue, Provincia de Osorno.

Aparece asimismo, que la atención de dichos locales se ejerce a través de siete dependientes, de los cuales cinco atienden indistintamente las dos cafeterías y la casa de cambio y dos los servicios higiénicos, siendo el horario de atención de 08:00 a 20:00 horas entre los meses de abril a septiembre y de 08:00 a 21:00 horas entre octubre y marzo.

De los mismos antecedentes se desprende que el promedio de emisión de boletas en las cafeterías, entre los meses de octubre a marzo fue de 1619 boletas mensuales, equivalentes a 54 diarias, lo cual a su vez se traduce en la atención estimada, de 216 personas, por cuanto, por regla general se trata de grupos familiares.

Por su parte, el local de cambio de monedas, entre los mismos meses, emitió un promedio de 3721 boletas mensuales, lo que implica la atención de 124 personas al día.

En lo que se refiere a los servicios higiénicos, posible resulta informar que, estimativamente se atienden entre 60 ó 70 personas diarias, cantidad que sube proporcionalmente en los meses de verano.

Por último, es importante destacar que del informe evacuado por el fiscalizador actuante aparece que el personal de que se trata, además de las labores propias que les corresponden, desempeña otras funciones, a saber:

"Mujeres:

"Determinar y confeccionar remuneraciones mensuales del personal que labora en el complejo.

"Efectuar, diariamente, ajuste utilidades o pérdidas por compraventa monedas extranjeras.

"Efectuar revisiones cuadraturas cajas de los diferentes servicios.

"Atender las permanentes consultas del público.

"Atender permanentemente el teléfono.

"Atender oficina de cambio de monedas y cafeterías.

"Desarrollar todo el trabajo administrativo que demandan los diferentes servicios".

"Varones:

"Atender cafeterías.

"Efectuar labores como ayudante en oficina de cambio monedas.

"Verificar durante el día el aseo del complejo aduanero.

"Hacer el aseo de las diferentes dependencias del complejo, implicando ello:

"recoger basuras,

"asear pisos diferentes oficinas del complejo (sólo se exceptúan las ocupadas por S.A.G., Aduana y Policía Internacional),

"asear hall del complejo,

"lavar vidrios del complejo,

"limpiar jardines,

"asear baños.

"Se debe hacer presente que la empresa ... tiene a su cargo el servicio concedido de mantener el aseo en el complejo aduanero, tareas que son cumplidas por el mismo personal que atiende las diferentes dependencias que ya se han nombrado.

"Además de las actividades ya señaladas, un trabajador debe diariamente viajar a Osorno portando documentación diversa y moneda extranjera para su depósito, retornando posteriormente a la aduana en Pajaritos, movilizándose a través de los medios de movilización colectiva existentes, cosa que en la práctica determina que las diferentes tareas diarias se desarrollen con un trabajador menos a los que se encuentran asistiendo a sus labores habituales".

Todo lo expuesto en párrafos anteriores permite sostener que, en la práctica, no se dan los supuestos exigidos por la ley para que el personal de que se trata quede afecto a la jornada excepcional de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, toda vez que, por una parte, éstos no desarrollan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, no siendo tampoco el movimiento diario de dichos locales notoriamente escaso.

En otro orden de ideas cabe aclarar que si bien en el caso en análisis no existe inconveniente jurídico alguno para tener implementada una jornada bisemanal, toda vez que efectivamente la prestación de servicios se efectúa en lugares apartados de centros urbanos, no es menos cierto que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictamen N° 2.405/117, de 17.04.95, la referida jornada bisemanal sólo puede comprender hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada máxima de 96 horas en dicho período, al término de los cuales deben concederse los días de descanso compensatorio que correspondan, aumentados en uno.

Además, la misma doctrina ha establecido que constituye jornada extraordinaria, en el caso de jornadas bisemanales, el tiempo que exceda de 96 horas en el respectivo período o de la jornada convenida si fuere inferior. Agrega por último dicha doctrina que en caso de jornadas bisemanales resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 28, esto es, que el límite máximo de la jornada ordinaria no puede exceder de 10 horas por día.

Por lo tanto, a la luz de lo expuesto anteriormente, posible resulta concluir que no se ajusta a derecho la jornada bisemanal actualmente implementada por la empresa ..., en virtud de la cual en algunas oportunidades, se labora 25 días continuos con 5 días de descanso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideración formulada, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores que prestan servicios en las cafeterías, local de cambio de monedas y atención de servicios higiénicos en el Complejo Aduanero Pajaritos, no se encuentran afectos a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, debiendo por ende ceñirse a la jornada establecida en el artículo 22 inciso 1º del mismo Código. Deniérgase la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 96/476, de 11.10.96, de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.

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

3.088/164, 27.05.97.

Se rechaza la reconsideración de Resolución N° 05, de 22.11.96, del Sr. Director Regional del Trabajo VI Región, interpuesta por la Cía. Impresora ... y un grupo de trabajadores no sindicalizados de la misma, debiendo procederse por la citada empresa a efectuar el descuento previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores a quienes se extendieron los beneficios del convenio colectivo vigente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º y 346. Código Civil, artículos 10 y 1683.

Concordancias: Ord. N° 4.762/223, de 16.08.94.

Se ha solicitado reconsideración de Resolución N° 5, de 22.11.96, del Sr. Director Regional del Trabajo VI Región que mantiene la instrucción impartida por el fiscalizador R. T. T. en virtud de las cuales se ordena a la empresa Cía. Impresora ... descontar de las remuneraciones de los trabajadores no sindicalizados, un 75% de la cotización mensual ordinaria para el sindicato constituido en dicha empresa.

Se fundamenta la citada reconsideración en que en la cláusula 22ª del convenio colectivo vigente de fecha 02.05.95 suscrito entre la Compañía Impresora ... y el sindicato de trabajadores de dicha entidad, se pactó que en el evento que el empleador extendiera sus beneficios a trabajadores que no intervinieron en la negociación, esta extensión no daría lugar al aporte a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. que:

El artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen

similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia de contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato el aporte irá a aquel que el trabajador indique.

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

Del artículo precitado se colige que extendiéndose por el empleador los beneficios de un contrato colectivo, a trabajadores ajenos a la negociación colectiva que dio origen a dicho instrumento, estos dependientes deberán aportar al sindicato que había pactado tales beneficios las sumas que estas normas señalan.

En otros términos, la obligación de aportar o cotizar nace cuando los beneficios que se hicieran extensivos, se encuentran contemplados en un contrato o convenio colectivo o fallo arbitral, según el caso, que haya tenido su origen en una negociación colectiva realizada por un Sindicato, condición esta que se cumple en el caso objeto del presente informe.

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente que la norma en referencia consagra un derecho laboral y, por ende, es de carácter irrenunciable, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo, el que, en su parte pertinente prescribe:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Ahora bien, de acuerdo a las reglas generales el precepto anotado debe ser calificado como una disposición de carácter prohibitivo, cuya transgresión, de acuerdo al artículo 1º del Código Civil trae consigo la nulidad del respectivo pacto, nulidad que, en todo caso, debe ser declarada por los Tribunales de Justicia según lo dispone el artículo 1683 del mismo Código.

Analizada la situación en consulta a la luz de las normas transcritas y comentadas es posible sostener que no resulta jurídicamente procedente estipular, como en la especie, que una extensión de beneficios en los términos que se consignan en el artículo 346 del Código del Trabajo no dará lugar al aporte y descuento que en dicho precepto se establece.

En efecto, un pacto en tal sentido involucra:

- a) Una infracción del empleador al mandato legal que se contiene en el artículo 346 del Código del Trabajo en orden a efectuar el descuento a que dicho artículo se refiere.
- b) Una renuncia de la organización sindical al beneficio que le confiere la norma citada, renuncia que le prohíbe el artículo 5º del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, forzoso es concluir que si bien es cierto que esta Dirección carece de atribuciones para declarar la nulidad de una cláusula, no lo es menos que en virtud de las facultades fiscalizadoras que le confiere el artículo 1º letra a) del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico del Servicio, tiene atribuciones para adoptar las medidas tendientes a obtener la observancia de la legislación laboral y la corrección y sanción de las infracciones cometidas, en este caso, la omisión del descuento dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo, lo que

lleva a la necesaria conclusión de que las instrucciones impartidas por el fiscalizador R. T. T. y la Resolución N° 5, de 22.11.96, del Sr. Director Regional del Trabajo, VI Región inciden en materias de la competencia de la Dirección del Trabajo y se encuentran, por tanto, ajustadas a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Uds., que se rechaza la reconsideración de Resolución N° 05, de 22.11.96, del Sr. Director Regional del Trabajo VI Región, interpuesta por la Cía. Impresora ... y un grupo de trabajadores no sindicalizados de la misma, debiendo procederse por la citada empresa a efectuar el descuento previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores a quienes se extendieron los beneficios del convenio colectivo vigente.

JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACION.

3.089/165, 27.05.97.

No resulta jurídicamente procedente que la empresa Cemento ..., con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482, haya alterado, en forma unilateral, el acuerdo suscrito con fecha 05.10.89, entre dicha empresa y el Sindicato N° 2 constituido en ella, que reglamenta la jornada semanal continua del personal que se desempeña en el Area de Producción.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5° y Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.411/125, de 25.04.97; 1.795/99, de 08.04.97; 6.696/314, de 02.12.96 y 3.279/88, de 02.05.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la empresa Cemento ..., se encontró facultada para agregar, en forma unilateral, un nuevo turno de trabajo respecto de los trabajadores que se desempeñan en el Area de Producción, con el objeto de dar cumplimiento al inciso 4° del artículo 38 modificado por la Ley N° 19.482 sobre descanso dominical.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 5°, del Código del Trabajo, en su inciso 2°, prescribe:

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

Del tenor de la disposición transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar aquellas cláusulas contenidas en un contrato de trabajo, cualquiera sea su especie, siempre que dichas alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiere prohibido convenir.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral por el mutuo con-

sentimiento de las partes o por causas legales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial del informe de fiscalización N° 0546, de 28.04.97, evacuado por el funcionario dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota Sr. A. V. C., se ha podido establecer que con fecha 05 de octubre de 1989, la empresa Cemento ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, de común acuerdo, reglamentaron las secuencias, alternativas, horarios y distribución del sistema de jornada semanal continua, a través de un documento denominado "Reglamento jornada semanal continua" el cual aparece firmado por el gerente general de dicha empresa y los dirigentes sindicales de la aludida organización sindical.

De dicho documento aparece, que las partes convinieron que los trabajadores que en dicho documento se individualizan, se desempeñan mediante tres turnos: uno de noche que implicaba trabajar 5 días con 1 día de descanso; otro de tarde que comprendía seis días de trabajo con un día de descanso y uno de mañana distribuido en 6 días de trabajo y uno de descanso.

Asimismo, acordaron que respecto del turno de tarde y de mañana, uno de los días de trabajo, que se denomina "Reserva" podría ser destinado a efectuar otro tipo de labores, pudiendo efectuarse dichas labores en otro sitio o recinto, sin vulnerar las normas del artículo 12 del Código del Trabajo, o bien dicho día podría ser destinado para compensar el descanso por los días festivos trabajados, o desarrollar en el mismo actividades de capacitación o entrenamiento.

Del mismo acuerdo aparece, que las partes convinieron el horario de dichos turnos, señalando que el turno de mañana se desarrollaría entre las 06 horas y las 14 horas, el de tarde entre las 14 horas y 22 horas y el de noche se extendería desde las 22 y 06 horas.

Finalmente, a través de la cláusula quinta del documento en análisis se acordó que los trabajadores prestarían servicios en los turnos indicados, adscritos a cada uno de ellos indistintamente en cuatro grupos que se denominaban ABC y D.

Como es dable apreciar, conforme al acuerdo convenido por la empresa y el Sindicato N° 2 de la misma, los trabajadores a que dicho acuerdo se refiere, se desempeñarían en 3 turnos adscritos cada uno de ellos indistintamente en 4 grupos de trabajo, sistema este que en la práctica se traducía, por ejemplo, en el desempeño de un ciclo de trabajo que implicaba que el trabajador, según el grupo al cual pertenecía, laboraba el turno de mañana, desempeñándose luego en el turno de noche y terminaba el ciclo trabajando en el turno de tarde, para volver a desarrollar el mismo ciclo con igual secuencia de turnos, esto es, turno de mañana, luego turno de noche y finalmente turno de tarde.

El sistema de turnos antes aludido, de acuerdo a lo informado por el fiscalizador actuante, se mantuvo hasta el 30.01.97, fecha en que la empresa modificó en forma unilateral el reglamento de jornada semanal continua reemplazando aquel suscrito por las partes con fecha 05 de octubre de 1989, documento este que no aparece firmado por los trabajadores involucrados, como tampoco, por los dirigentes del Sindicato N° 2 constituido en la empresa.

Ahora bien, según se desprende del documento confeccionado por la empresa sobre adecuación reglamento de jornada semanal continua, que empezó a regir el 1° de febrero de 1997, y de lo

señalado en el informe de fiscalización de 24 de abril de 1997, los trabajadores de que se trata deben desempeñarse en 4 turnos divididos en 5 grupos de trabajo, agregándose de este forma un nuevo turno de trabajo, sin perjuicio de mantener la rotación de los turnos de mañana, noche y tarde con los mismos horarios y descansos vigentes en la empresa.

No obstante, lo anterior, la introducción de un nuevo turno por parte de la empresa denominada MNT, rompe el ciclo de trabajo y la secuencia de los turnos a que se encontraban afectos los dependientes en virtud del acuerdo suscrito en el año 1989, puesto que si bien tales trabajadores se desempeñan en el turno de mañana, luego en el turno de noche para finalizar el ciclo con el turno de tarde en los mismos horarios, éstos deben posteriormente realizar el turno MNT el que, según las necesidades de la empresa, será alternativa y eventualmente de mañana, tarde o noche, quedando de esta manera al arbitrio del empleador el tipo de turno que ejecutarán los trabajadores después de realizar el turno de tarde.

Con todo, necesario es hacer presente que si el cuarto turno MNT, el trabajador debe realizarlo de noche, se establecen descansos adicionales a los que le correspondían en conformidad al aludido acuerdo.

Analizados los hechos descritos a la luz de las disposiciones transcritas y comentadas anteriormente, posible resulta sostener que la empresa no se encontró facultada para modificar el acuerdo suscrito con fecha 05 de octubre de 1989, en virtud del cual dicha empresa y el Sindicato N° 2 de la misma reglamentaron la jornada semanal continua puesto que para tales efectos, conforme al artículo 5° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, necesitó el consentimiento de los respectivos trabajadores o bien la intervención de la respectiva organización sindical en los términos previstos en el N° 1 del artículo 220 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por el hecho de que la empresa haya efectuado la modificación en análisis con el objeto de dar cumplimiento a la Ley N° 19.482, cuerpo legal que modificando el artículo 38 del Código del Trabajo, otorga a los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el N° 2 de dicho precepto, el derecho a impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario, puesto que conforme a lo sostenido por esta Repartición en Dictamen N° 2.411/125, de 25.04.97, las diversas alternativas que establece la legislación laboral vigente para dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del referido artículo 38, requieren el acuerdo de ambas partes contratantes, excepto en el caso que la respectiva jornada de trabajo se cumpla mediante turnos contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cuyo no es el caso de la situación de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que la empresa Cemento ... con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482, de 1997, haya alterado, en forma unilateral, el acuerdo suscrito con fecha 05.10.89, entre dicha empresa y el Sindicato N° 2 de la misma, que reglamenta la jornada semanal continua del personal que se desempeña en el Area de Producción.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

3.090/166, 27.05.97.

El Sr. N.N. se encontró impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Forestal

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

Concordancias: Dictámenes 3.710/189, de 14.06.95 y 1.761/85 de 20.03.95

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el Sr. N.N. pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la empresa Forestal ..., atendido que detenta la calidad de socio de la misma.

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

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

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

A su vez, el artículo 8º, inciso 1º, del citado cuerpo legal, agrega:

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

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

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

- a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación y dependencia, y

- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema consultado, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.709/111, de 23.05.91, el cual en su parte pertinente establece que *"el hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de prestación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad"*.

En el citado pronunciamiento se agrega, *"que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia"*.

Ahora bien, en relación con el caso en estudio, y de la escritura de constitución de la Sociedad Forestal ... otorgada el 05.07.94, ante el Notario Público de Valdivia doña Carmen Podlech Michaud, se desprende:

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

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

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si concurre, también, el primero de los requisitos copulativos, esto es, que el mismo sea, además, socio mayoritario de la sociedad mencionada.

Ahora bien, la calidad de socio mayoritario se determina, en cada caso en particular, considerando el total del capital social en relación con el número de socios de la respectiva sociedad y la participación de cada uno de ellos en la misma.

De ello se sigue que si todos los socios cuentan con igual participación en el capital social todos y cada uno de ellos detenta la calidad de socio mayoritario, independientemente del porcentaje que en el referido capital represente dicha participación.

Si aplicamos al caso en estudio el procedimiento referido, posible es afirmar que la participación mayoritaria en la Sociedad Forestal ... corresponde al 50% del capital social.

De esta manera, no cabe sino concluir que el Sr. N.N. tiene la calidad de socio mayoritario de la Sociedad de que se trata, cumpliéndose, así a su respecto el segundo requisito copulativo que les impide prestar servicios bajo subordinación y dependencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el Sr. N.N. se encuentra impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Forestal

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.170. FERROCARRILES DEL ESTADO. INCOMPATIBILIDAD.

3.091/167, 27.05.97.

Las dietas con que se remunera a los miembros del Directorio de la empresa de los Ferrocarriles del Estado son compatibles con la indemnización compensatoria especial establecida por el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.170.

Fuentes: Ley Nº 19.170, artículos 1º y 2º transitorios.

Concordancias: Dictamen Nº 7.157/350, de 30.12.96.

Se consulta si a un ex empleado de la empresa de los Ferrocarriles del Estado e indemnizado conforme a la Ley Nº 19.170, le afecta la incompatibilidad del artículo segundo transitorio de este mismo cuerpo legal en el caso que resulte electo representante de los trabajadores ante el Directorio de la empresa, respecto –en particular– a la dieta con que se retribuye a sus miembros, que conforme al artículo 11 del D.F.L. Nº 1, de 1993, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, asciende a *"ocho unidades tributarias mensuales por cada sesión a que asistan, con un máximo de dieciséis de estas unidades por mes calendario"*.

Sobre la materia, el artículo 1º transitorio del citado cuerpo legal –en lo que interesa– dispone:

"Facúltase a la empresa de los Ferrocarriles del Estado para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encontraban prestando servicios en ella, y siempre que sean desahuciados por necesidades de la empresa, dentro del plazo de tres años contados desde la publicación de esta ley".

Complementa esta disposición el inciso 1º del artículo 2º transitorio de la misma ley, que establece:

"Los beneficios establecidos en el artículo anterior serán incompatibles con cualquier ingreso proveniente de contrato de trabajo o prestación de servicios que el beneficiario celebre con la empresa o con aquellas sociedades en que ésta tenga participación o con el Estado o con sociedades en que éste participe o con los concesionarios".

En estas condiciones y conforme a la normativa precedente, los trabajadores de la empresa de los Ferrocarriles del Estado que se hayan encontrado prestando servicios al 31 de mayo de 1991 y que se les hubiese puesto término a sus contratos de trabajo por necesidades de la empresa en el término de tres años desde la publicación de la Ley N° 19.170, tendrán derecho a una indemnización compensatoria especial, incompatible con cualquier ingreso proveniente de contrato de trabajo o prestación de servicios que el trabajador beneficiario perciba de su ex empleadora, del Estado, sociedades vinculadas o concesionarios.

Ahora bien, esta Dirección por Dictamen N° 7.157/350, de 30.12.96, dejó establecido *"que la idea de celebrar un contrato a la cual va asociada esta incompatibilidad, implica una cierta posibilidad de concordar los términos de éste, en un contexto en que la percepción de mutua necesidad de empleador y servidor crea normas específicas aplicables a una singular relación de trabajo o de servicio, todo ello, como resultado de una suerte de negociación y disposición de las partes a obligarse recíprocamente y generar derechos, situación –como se comprueba– muy distinta a aquélla en que un empleado o funcionario ingresa o presta servicios en un órgano estatal y –sin más– adhiere a un régimen de trabajo".*

En el caso particular sometido a consideración de esta Dirección, el cargo de representante de los trabajadores ante el Directorio de la empresa de Ferrocarriles del Estado se encuentra afecto a un régimen de trabajo y remuneraciones establecido por ley, que no es susceptible de alterar ni convenir libremente por las partes, contemplado específicamente en el D.F.L. N° 1, de 1993, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, al cual los miembros de dicho órgano colegiado se adhieren –en los términos que lo ha precisado la jurisprudencia administrativa–, y por lo tanto, dada la naturaleza de estas funciones, la retribución económica de éstas, así denominadas –dietas– no se encuentran afectas a la incompatibilidad establecida el citado inciso 1° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.170.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa invocada y razones hechas valer, las dietas con que se remunera a los miembros del Directorio de la empresa de los Ferrocarriles del Estado son compatibles con la indemnización compensatoria especial establecida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.170.

REGLA DE LA CONDUCTA. BENEFICIOS.**3.092/168, 27.05.97.****Niega lugar a reconsideración de Ord. N° 0426/024, de 24.01.97, y efectúa rectificación que indica.**

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 426/024, de 29.01.97, el cual resolvió que la empresa ... *"no pudo rebajar unilateralmente la cantidad de 300 y 280 pies de cuero que reiteradamente entregó a los trabajadores de la sección cortado de esa empresa, afectos al contrato colectivo de 21.12.94, celebrado entre ésta y el Sindicato de Trabajadores de la misma, para el corte de 100 pares de calzado modelo gilles, masculino y femenino, respectivamente, por ser ésta la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones que consagran el incentivo por economía de cuero prevista en el anexo del mencionado instrumento"*.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que los argumentos y consideraciones en que fundamenta la solicitud aludida fueron debidamente analizados y ponderados en ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al oficio cuya reconsideración se solicita, por lo que no resulta procedente acceder a dicha petición.

Atendido lo expuesto, y habida consideración de que no existen nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina sustentada en el pronunciamiento jurídico aludido, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 426/024, antes señalado.

Sin perjuicio de lo anterior, se acoge la aclaración formulada en el N° 2, punto B) de la solicitud en comento, en el sentido que la cantidad de pies de cuero entregada normalmente por la empresa para el corte de 100 pares de zapatos modelo Gilles femenino es 220 y no 280 como erróneamente se señala tanto en la conclusión, como en el cuerpo del dictamen impugnado.

Conforme a lo expuesto, la alusión que en el mencionado dictamen se hace a 280 pies de cuero para el corte de 100 pares del calzado de que se trata, debe entenderse hecha a 220 pies de cuero y, por lo tanto, rectificado en tal sentido el señalado Ord. N° 426/024, de 29.01.97.

COMITES PARITARIOS. CONSTITUCION.

3.093/169, 27.05.97.

- 1) Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad no puede legalmente constituirse, cuando con anterioridad a la sesión constitutiva renuncia un miembro titular de los trabajadores y otros no asisten a la misma, debiendo procederse a una nueva elección de los representantes de los trabajadores.**
- 2) Los representantes suplentes de los trabajadores sólo pueden reemplazar a los titulares cuando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentra constituido y funcionando.**

Fuentes: Decreto Supremo N° 54, artículo 22 inciso 1°.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando de los representantes de los trabajadores elegidos uno de ellos renuncia y otro no asiste a la reunión de constitución.

La situación anterior hace necesario determinar: a) si asumen, automáticamente, los miembros suplentes o es necesario efectuar una nueva elección, b) como se elige el representante que gozará de fuero atendido que sólo uno de los representantes tendría la calidad de titular, y c) que se entiende por las expresiones "*impedimento*" y "*vacancia del cargo*" a que alude el artículo 22 del D.S. N° 54 aprobatorio del Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

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

En forma previa, cabe hacer presente que la solución de la situación planteada implica, en opinión de esta Dirección, determinar si los miembros suplentes del Comité en referencia, pueden asumir automáticamente la ausencia de los titulares para los efectos de la constitución del Comité de Higiene y Seguridad de que se trate y en sus posteriores actuaciones como tal.

En este orden de ideas entonces, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del D.S. N° 54, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se componen de tres representantes de los trabajadores y tres representantes patronales, designándose por cada miembro titular, además, otro en carácter de suplente.

Ahora bien, el análisis de las disposiciones contenidas en los artículos 4° a 13 del citado Decreto N° 54, relativas a la elección de los representantes tanto patronales como de los trabajadores permiten lícitamente sostener que el Comité Paritario que nos ocupa debe constituirse, con la totalidad de sus miembros designados y elegidos.

Por otra parte, teniendo presente que las normas relativas a los miembros suplentes del Comité se encuentran entre aquellas que dicen relación con el funcionamiento del mismo, no cabe sino concluir que el legislador ha querido que tales miembros operen luego que el Comité Paritario se encuentra constituido y, por ende, la constitución del mismo sólo puede efectuarse con los miembros titulares, no pudiendo, en este caso, a falta de alguno de ellos asumir automáticamente el o los miembros suplentes.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que la renuncia de un miembro titular producida con anterioridad a la sesión de constitución así como la ausencia de otros titulares a la misma, impiden que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se constituya legalmente, debiendo procederse a una nueva elección de los representantes de los trabajadores.

Respecto a determinar que debe entenderse por las expresiones "*impedimento*" y "*vacancia del cargo*" a que alude el artículo 22 del D.S. N° 54 aprobatorio del Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cabe señalar lo siguiente:

El inciso 1° de la citada norma legal empresa:

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

Para fijar el verdadero sentido y alcance de las aludidas expresiones, debemos recurrir a las normas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 a 22 del Código Civil, conforme a las cuales las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; siendo éste el que fija el Diccionario de la Lengua Española conforme al cual "*impedimento*" es "*obstáculo, embarazo, estorbo para una casa*" y "*vacancia*" es "*vacante, cargo sin proveer*".

Conforme a lo anterior, los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de sufrir éstos una dificultad, inconveniente u obstáculo para desempeñarse, como asimismo en el caso de que el cargo de titular se encuentre sin proveer, lo cual puede suceder en el evento de renuncia del titular siempre que, de acuerdo a lo expresado en párrafos que anteceden, ello ocurra encontrándose el Comité ya constituido y funcionando.

En consecuencia, la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando uno de los representantes titulares de los trabajadores renuncia y otro no asiste a la sesión constitutiva, sólo puede efectuarse en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. ALCANCE.

3.094/170, 27.05.97.

Incidencia de la modificación introducida por la Ley Nº 19.482 sobre descanso dominical al artículo 38 del Código del Trabajo, en la duración y distribución de la jornada de trabajo y en los descansos semanales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.411/125, de 25.04.97; 1.670/68, de 13.05.95; 1.220/61, de 11.04.97 y 305/24, de 18.01.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la incidencia de la modificación introducida por la Ley Nº 19.482 sobre descanso dominical al artículo 38 del Código del Trabajo, en la duración y distribución de la jornada de trabajo y en los descansos semanales.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio interpretado el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en Dictámenes N° 2.896/136, de 17.05.94 y 2.411/125, de 25.04.97, estableció que dicho precepto se limita a establecer que uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario debe otorgarse en día domingo, sin que con ello se altere la regla general sobre la materia, manteniéndose así el mismo número de días de descanso compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes.

Concluyen dichos pronunciamientos que el otorgamiento de uno de los días de descanso compensatorios que deben impetrar los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional de descanso semanal.

Por otra parte, el aludido Dictamen N° 2.411/125, de 25.04.97, establece los mecanismos que contempla la legislación laboral vigente que permiten dar cumplimiento al precepto en estudio en los términos indicados precedentemente, señalando que el primero de ellos consiste en la posibilidad que tiene el empleador de efectuar las correspondientes adecuaciones de la distribución de la jornada de trabajo, la cual debe constar con el consentimiento de los respectivos trabajadores, si dicha distribución se encuentra contenida en los contratos individuales de trabajo, acorde con lo prevenido en el artículo 5º del Código del Trabajo.

Se agrega en dicho dictamen que si la jornada de trabajo existente en la empresa se cumple a través de un sistema de turnos que se encuentra contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el empleador se encontraría facultado para modificar la jornada de trabajo establecida en dicho reglamento, debiendo para tales efectos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo, precepto conforme al cual debe poner en conocimiento de los trabajadores tal modificación con treinta días de anticipación contados desde la fecha en que comience a regir, y fijarla, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Asimismo, en dicho pronunciamiento se hace presente que la modificación de la jornada que se efectúe con el objeto de otorgar el beneficio del descanso en día domingo, en caso alguno puede significar alterar las normas generales sobre la oportunidad en que debe otorgarse el día de descanso semanal, esto es, al séptimo día, después de seis días de trabajo, ni tampoco vulnerar los topes máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias, afirmación esta que se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en los Dictámenes N°s. 305/24, de 18.01.94 y 1.220/61, de 11.03.97.

El aludido Dictamen N° 2.411/125, de 25.04.97, establece que el inciso 5° del artículo 38 modificado por la Ley N° 19.482, establece otra alternativa para dar cumplimiento al descanso en día domingo, respecto de los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el N° 2 del citado precepto, conforme a la cual se faculta a los respectivos dependientes para convenir con su empleador que el día de descanso dominical, que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada, dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, acuerdo este que debe permitir al trabajador, en un período de doce meses, descansar, a lo menos doce días domingo.

Finalmente, en el referido pronunciamiento se señala otra posibilidad para otorgar el día de descanso en domingo, que consiste en que los respectivos dependientes convengan con su empleador compensar los días festivos efectivamente laborados otorgándoles un día de descanso en un día domingo del mismo año calendario o de otro mes distinto dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso en cada mes, afirmación esta que se encuentra acorde con lo sostenido por este Servicio en Dictamen N° 1.981/80, de 28.03.96.

Como es dable apreciar, la ley ha establecido distintas alternativas para cumplir con la obligación impuesta en el inciso 4° del referido artículo 38 relativa a conceder a los trabajadores a que dicho precepto se refiere un día de descanso en domingo, las cuales, por una parte, permiten otorgar dicho beneficio sin que impliquen conceder un día de descanso semanal adicional, y, por otra, no significan alterar las normas generales sobre la oportunidad en que debe otorgarse el descanso semanal, ni tampoco vulnerar los topes máximos de la jornada diaria ni semanal; mecanismos estos que de acuerdo a lo indicado en acápites anteriores, requieren necesariamente el acuerdo de ambas partes contratantes, excepto en el caso de que la respectiva jornada de trabajo se cumpla mediante turnos contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Con todo, cabe advertir tal como se sostuvo en el Dictamen N° 2.411/125, de 25.04.97, que el día de descanso en domingo adquirirá el carácter de día de descanso adicional, en la medida que las partes contratantes no celebren los acuerdos a que se ha hecho alusión anteriormente, puesto que tal circunstancia, determinará, necesariamente en la práctica el otorgamiento en alguna semana del respectivo mes calendario de dos días de descanso semanal, uno correspondiente al séptimo día después de 6 días consecutivos de trabajo y otro por concepto del descanso en domingo previsto en el mencionado inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo.

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

- 1) El otorgamiento de uno de los días de descanso compensatorio que deben impetrar en domingo los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

- 2) El cumplimiento de la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en orden a conceder un día de descanso en domingo en cada mes calendario, por los días domingo o festivos trabajados en dicho período, no puede significar alterar las normas generales sobre la oportunidad que debe otorgarse el día de descanso semanal, esto es, al séptimo día, después de seis días de trabajo, ni tampoco vulnerar los toques máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias.

REMUNERACIONES. ESCALA UNICA. BENEFICIOS. PROCEDENCIA.

3.095/171, 27.05.97.

Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal otorgue a su personal de funcionarias los beneficios de carácter maternal por los cuales se consulta.

Fuentes: D.L. N° 249, de 1973, artículos 1º y 5º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.491/99, de 09.05.91 y 5.731, de 14.11.74.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de si se ajustan a derecho los beneficios maternales que la Corporación Nacional Forestal se propone otorgar a sus funcionarias, atendido a que sus remuneraciones se fijan por el D.L. N° 249, de 1973.

Los beneficios por los cuales se hace la consulta son:

- "1) *Otorgar el derecho para dar alimentos a sus hijos menores de dos años, respecto de todas la funcionarias, estén los menores en sala cuna, en su hogar o en otro lugar.*
- "2) *Respecto de las trabajadoras que no tienen sus hijos en sala cuna, otorgar media hora para cada uno de los dos permisos necesarios para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. El mayor tiempo que se requiera para la ida y vuelta, deberá trabajarse adicionalmente.*
- "3) *Pagar los pasajes por el transporte que deba utilizar la madre para alimentar a su hijo, en el lugar en que éste se encuentre. Se pagará sólo transporte en locomoción colectiva o taxis colectivo.*
- "4) *Para la sala cuna en caso de feriado legal, licencias médicas, permisos administrativos y permisos pre y postnatal de las madres".*

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

La Dirección del Trabajo ha tenido ya ocasión de pronunciarse sobre las facultades legales de la Corporación Nacional Forestal para conferir beneficios a su personal, no obstante su régimen legal de remuneraciones afecto al D.L. N° 249, de 1973, como ha ocurrido en Dictamen N° 3.491/99, de 09.05.91, entre otros.

En efecto, tal como se expone en el mencionado dictamen, dicha Corporación constituye una entidad de derecho privado que se rige por sus estatutos y en lo no contemplado en ellos, por el Título XXXIII del Código Civil, y por las disposiciones del Decreto N° 110, de 1979, del Ministerio de Justicia, no obstante lo cual, en materia de remuneraciones, la citada Corporación se encuentre afecta a la Escala Unica de Sueldos, fijada por el Decreto Ley N° 249, de 1973, según lo prescribe el artículo 1° de dicho cuerpo legal.

En relación a lo anterior, cabe tener presente que la Contraloría General de la República, mediante Dictamen N° 48.799, de 29.08.78, después de concluir que la entidad de que se trata no está sometida a fiscalización de ese Organismo sino para los fines específicos que se indican en el inciso 2° del artículo 16 de la Ley N° 10.336, entre otros, para los efectos de cautelar el cumplimiento de sus fines, sostiene que *"no obsta a la conclusión antedicha la circunstancia de que esa entidad haya sido incluida en la enumeración del artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1973, ya que no existen fundamentos que permitan suponer que tal incorporación haya tenido por objeto alterar la naturaleza jurídica de esa institución, ni entender, sobre esa base, que corresponda a este Organismo pronunciarse sobre el régimen legal y de remuneraciones de su personal, el cual permanece sujeto, por ende, al control de la Dirección del Trabajo"*.

Ahora bien, precisado lo expuesto, los antecedentes tenidos a la vista permiten establecer que si bien es cierto que la concesión de los beneficios de que se trata no guarda relación con los fines fijados en los estatutos de la corporación, no lo es menos la circunstancia de que los mismos deben ser considerados beneficios de carácter laboral, que forman parte de las condiciones de trabajo establecidas para el personal que allí labora, materia esta que, de acuerdo a lo expresado precedentemente, se encuentra sometida a la fiscalización y control de esta Dirección del Trabajo.

Dilucidado lo anterior, se hace necesario determinar si la entidad recurrente se encuentra facultada para otorgar a sus dependientes los beneficios aludidos, atendido lo prevenido en el artículo 5° del citado Decreto Ley N° 249, que prescribe:

"Los trabajadores dependientes de las entidades enumeradas en el artículo 1° sólo podrán percibir, además de los sueldos de la escala que contiene dicha disposición, las siguientes remuneraciones adicionales vigentes, con las modificaciones que se establecen en este decreto ley:

"a) antigüedad;

"b) zona;

"c) gastos de movilización del artículo N° 76 del D.F.L. N° 338, de 1960;

"d) gastos por pérdida de caja;

"e) viático;

"f) colación;

"g) cambio de residencia;

"h) asignación familiar, y

"i) asignación por trabajos nocturnos o en días festivos...".

Acorde con lo anterior y conforme a la doctrina sustentada por este Servicio a través del dictamen precitado, posible es afirmar que sólo pueden continuar subsistentes respecto del personal que se desempeña en alguna de las entidades que se enumeran en el artículo 1º del decreto ley en referencia, entre las que se incluye, como ya se dijera, la Corporación Nacional Forestal, aquellos beneficios o estipendios que no constituyan remuneración, de acuerdo al concepto fijado por el Estatuto Administrativo o que, teniendo tal carácter, sean coincidentes o se asimilen a las que en forma taxativa se contemplan en el D.L. N° 249, debiendo tenerse presente en ambos casos que la mantención de tales beneficios no puede implicar una vulneración del principio de uniformidad de las remuneraciones que, como se ha señalado, aparece como el fundamento de la dictación del decreto ley en referencia.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que los beneficios que se pretende otorgar al personal de la Corporación Nacional Forestal consisten en permisos a las funcionarias para dar alimento a sus hijos menores, aun cuando éstos no estén en la sala cuna; pago del pasaje para estos menesteres y pago de sala cuna en ocasiones en que la funcionaria no está laborando, circunstancias que a la luz de las consideraciones formuladas permiten sostener que dichas prestaciones no pueden ser calificadas como remuneración, por cuanto no se trata de contraprestaciones en dinero, que el empleado tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, sino que son por una parte, permisos maternales mejorados en favor de las funcionarias, pago de pasajes para concurrir a alimentar al hijo menor compensatorio del gasto, y pago de sala cuna y no a la funcionaria.

De esta suerte, en opinión de este Servicio, los beneficios en análisis pueden conferirse por cuanto, aparte de no constituir remuneración, no vulneran el espíritu que guió la dictación del Decreto Ley N° 249, esto es, la uniformidad del régimen de remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan en las entidades a que se refiere, no pudiendo sostenerse válidamente que su otorgamiento obstaculice o distorsione la consecución de dicho fin.

De ello se sigue que no existe inconveniente legal alguno para que la empresa recurrente pueda otorgar a su personal los beneficios a que se refiere la consulta planteada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúplome informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal otorgue a su personal de funcionarias los beneficios de carácter maternal por los cuales se consulta.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.**3.096/172, 27.05.97.**

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio no procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, un beneficio consistente en un recargo por trabajo nocturno, que es pagado a los trabajadores cada tres meses.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 40 inc. 1º, y 172 inc. 1º.

Concordancias: Ords. N°s. 1.914/120, de 22.04.93 y 2.227/142, de 07.05.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, un beneficio acordado en contrato colectivo, consistente en un recargo por trabajo nocturno de un 30% sobre el sueldo base, que es pagado cada tres meses.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

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

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 40 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social de cargo del trabajador.

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

Ahora bien, la regla que la ley establece para determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, a que nos hemos referido en párrafos anteriores, resulta aplicable tanto respecto de trabajadores sujetos a un sistema de remuneración fija, como aquellos que perciben remuneraciones variables, circunstancia que permite sostener que para estos efectos, carece de incidencia el carácter fijo o variable de la remuneración convenida por los respectivos dependientes.

En otros términos, cualquiera sea el sistema remuneracional al cual se encuentran sujetos los trabajadores, la base de cálculo de la remuneración que debe considerarse para calcular la indemnización legal por años de servicio que pudiera corresponderles, debe efectuarse de conformidad a lo previsto en el citado artículo 172 del Código del Trabajo, vale decir, incluyendo los estipendios que en el mismo se señalan y excluyendo, además del pago por sobretiempo, aquellos que se otorguen en forma esporádica o anual.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si el estipendio por el cual se consulta, reúne las condiciones exigidas por la citada norma legal para incluirlo en el concepto de última remuneración mensual.

Al respecto, cabe señalar que el bono por trabajo nocturno en estudio, se encuentra contenido en el contrato colectivo vigente en la empresa y consiste en un recargo del 30% sobre el sueldo base de las horas trabajadas entre las 23:00 y las 07:00 horas.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que en la empresa de que se trata, se laboran tres turnos que se rotan mensualmente, de tal forma que durante dos meses los dependientes trabajan en turnos diurnos y el tercer mes en el turno nocturno. De consiguiente, de acuerdo a los mismos antecedentes, cada tres meses les corresponde a los trabajadores recibir el recargo en comento, o lo que es lo mismo, en cuatro oportunidades al año.

Al tenor de lo expuesto y dada la periodicidad de este beneficio, posible es afirmar, que el presenta precisamente una de las características que el referido artículo 172 toma en consideración para excluir un determinado estipendio del cálculo de la indemnización por años de servicio, vale decir, que sea esporádico, por cuanto, como ya se señaló, sólo se paga cada tres meses.

De esta suerte, no cabe sino concluir que el recargo por trabajo nocturno por el cual se consulta debe excluirse del concepto de última remuneración mensual a que alude el tantas veces citado artículo 172 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio no procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, un beneficio consistente en un recargo por trabajo nocturno que es pagado a los dependientes cada tres meses.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. PROCEDENCIA. CONTRATADOS.**3.097/173, 27.05.97.****La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el beneficio de la asignación de perfeccionamiento contemplado en el artículo 49 del Estatuto Docente por el período en que dicho docente prestó servicios en calidad de contratado.****Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 49 inciso 1°. Código del Trabajo, artículo 7°.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 7.133/336, de 07.12.92 y 2.897/137, de 17.05.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el beneficio de la asignación de perfeccionamiento, contemplado en el artículo 49 del Estatuto Docente, por el período en que dicho docente prestó servicios en calidad de contratado.

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

El inciso 1° del artículo 49 de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de fecha 22.01.97, prevé:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de postgrado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la asignación de perfeccionamiento a que tienen derecho los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran aquellos que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, tiene por finalidad incentivar la superación técnico-profesional del educador y consiste en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de posttítulo o de postgrado académico en las entidades que la misma norma se encarga de señalar.

Ahora bien, examinada esta norma legal preciso es convenir que, en caso alguno, el legislador ha condicionado el derecho a la asignación mencionada a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que, aplicando el aforismo jurídico que señala que "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir", posible es afirmar que ella corresponde tanto al profesor titular como a aquél contratado.

De esta suerte, a la luz de las consideraciones expuestas, preciso es convenir que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encuentra obligada a pagar el referido beneficio al docente Sr. N.N. por el período en que este último prestó servicios para dicha Corporación en calidad de contratado.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que tal profesional de la educación haya percibido de otra Corporación Municipal dicho beneficio por igual período con efecto retroactivo, por cuanto se trataría de otra relación laboral.

En efecto, el artículo 7º del Código del Trabajo, prevé:

"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".

De la disposición legal preinserta se infiere que el contrato de trabajo impone a las partes contratantes, vale decir, empleador y trabajador derechos y obligaciones recíprocos.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que cada vez que las partes de una relación jurídica se vinculan en virtud de un contrato de trabajo están afectas al conjunto de derechos y obligaciones que el mismo genera.

De esta manera, entonces, forzoso es concluir que en el evento que un trabajador detente esta calidad respecto de más de un empleador, se encuentra facultado para impetrar respecto de cada uno de ellos, en forma independiente, los referidos derechos y obligaciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el beneficio de la asignación de perfeccionamiento contemplado en el artículo 49 del Estatuto Docente, por el período en que dicho docente prestó servicios en calidad de contratado.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

3.098/174, 27.05.97.

No resultará procedente que la empresa Alimentos ... reemplace los contratos de trabajo a que se encuentran actualmente afectos los dependientes que, a su vez, tienen la calidad de estudiantes, por contratos a honorarios, si concurre el vínculo de subordinación y dependencia y demás requisitos señalados en el cuerpo del presente oficio.

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 283/6, de 12.01.90 y 6.841/324, de 21.11.94.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de que la empresa Alimentos ... reemplace los contratos de trabajo a que se encuentran actualmente afectos los dependientes que, a su vez, tienen la calidad de estudiantes, por contratos a honorarios, atendida las circunstancias que señala.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, prevé:

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

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

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

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

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

Asimismo, de dichas disposiciones se infiere que la sola concurrencia de las condiciones o requisitos enunciados precedentemente, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica.

En lo que respecta al requisito signado con la letra c), esta Dirección ha sostenido, reiterada y uniformemente, que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que si respecto del personal de que se trata se dan las condiciones señaladas en párrafos que anteceden, esa empresa estará obligada a celebrar con ellos un contrato de trabajo con todos los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Por el contrario, de no darse el vínculo de subordinación y dependencia o demás requisitos que de acuerdo a lo ya expresado configuran el contrato de trabajo, no existirá inconveniente legal alguno para que las partes suscriban contratos a honorarios, los cuales, al constituir una relación jurídica de carácter civil, deberán regirse por las normas pertinentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que no resultará procedente que la empresa Alimentos ... reemplace los contratos de trabajo a que se encuentran actualmente afectos los dependientes que, a su vez, tienen la calidad de estudiantes, por contratos a honorarios si concurre el vínculo de subordinación y dependencia y demás requisitos señalados en el cuerpo del presente oficio.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

52, 27.05.97.

Depto. Orgs. Sindicales

Modifica e imparte instrucciones sobre actuación de funcionarios como ministros de fe.

Por necesidades del Servicio, atendida la interpretación conferida a la expresión "en presencia o ante un ministro de fe" contenida en diversas disposiciones, tanto del Código del Trabajo como de la Ley N° 19.296, en Dictamen N° 6.355/287, de 18.11.96, de este Servicio, se ha dispuesto modificar la instrucción impartida mediante Circular N° 17, de 31.03.88, en el sentido que se indica y por las razones que a continuación se exponen:

En el dictamen ya citado, se señala expresamente: *"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 originadas en el mismo acto, y autenticar dichos instrumentos, dentro de las cuales podrán tomar declaración bajo juramento".*

Interpretando las disposiciones legales que disponen sobre la materia, el referido dictamen señala en forma taxativa las funciones que deben cumplir los ministros de fe, entre las que no se menciona la de constituirse en depositarios de los votos emitidos a propósito de un acto eleccionario de una organización sindical.

Por otra parte, en los casos de actos eleccionarios correspondientes a sindicatos de trabajadores independientes y a asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, los ministros de fe actuantes, tradicionalmente han hecho entrega de los votos a la propia organización, razón por la cual, respecto de éstos, se seguirá actuando de la forma como se ha obrado hasta la fecha.

Modifícase, por tanto, la instrucción contenida en la circular N° 17 del antecedente, disponiendo que los funcionarios del Servicio que actúen como ministros de fe en actos eleccionarios de sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, como asimismo, de federaciones y confederaciones, deberán hacer entrega de los votos emitidos a la directiva electa de la organización sindical de que se trate.

Para estos efectos, se introducirán dichos votos en un sobre o más, si es necesario, debidamente sellados, dejándose constancia, en un anverso, del nombre legal de la organización y la fecha del escrutinio final.

Los directores electos que reciban el sobre o sobres sellados con los votos emitidos, deberán firmar, para constancia, un acta de dicha entrega, la que se adjuntará a la elección que se envíe a la Inspección del Trabajo respectiva.

El ministro de fe actuante, en el acta de entrega de los votos respectivos, dejará constancia de haber señalado a los directores que deberán conservar dichos votos por espacio no inferior a 90 días, con el objeto de que puedan servir de antecedente ante un eventual reclamo respecto del acto eleccionario.

Se adjunta a la presente circular, modelo de formulario para la entrega de votos.

Las Direcciones Regionales deberán impartir la presente instrucción a las Inspecciones de su Jurisdicción.

ANEXO

COMPROBANTE ENTREGA DE VOTOS

ORGANIZACION SINDICAL :
.....
R.S.U. :
ACTO ELECCIONARIO :
(tipo)
FECHA DE ENTREGA :

DIRECTORES ELECTOS
QUE RECIBEN LOS VOTOS:

Nombre:	Nombre:
R.U.T.:	R.U.T.:
Firma :	Firma :

Nombre:	Nombre:
R.U.T.:	R.U.T.:
Firma :	Firma :

Nombre:	Nombre:
R.U.T.:	R.U.T.:
Firma :	Firma :

2.-Resoluciones.

86, 09.04.97.

Depto. Administrativo

Modifica Resolución N° 171, de 10 de noviembre de 1981.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 5º letra f), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, orgánico de la Dirección de Trabajo.

La Resolución N° 171, de 1981, tomada razón por la Contraloría General de la República, con fecha 11 de diciembre de 1981.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que, la Administración Pública se encuentra en un proceso de modernización destinado a lograr la máxima eficacia y eficiencia de los recursos humanos y materiales con que cuentan los Servicios.

Que, para lograr el efecto propuesto se hace necesario especificar y separar las amplias funciones que le corresponden al Departamento Administrativo.

Que, es de imprescindible necesidad reunir las funciones relativas a Recursos Humanos en un funcionario que detente el nivel de jefe de Departamento.

Resuelvo:

Modifícase: la Resolución N° 171, de 1981, en la siguiente forma:

I.- Reemplázase el N° 1 por el siguiente:

Autorízase para firmar resoluciones y documentos a los funcionarios que a continuación se indican:

A) Jefe Departamento Administrativo.

Resoluciones

a) Que dispongan entrega de Oficinas y designen interventores.

2.- Documentos de trámites interno o dirigidos hacia el exterior, sobre las materias que las letras b), c), d), e), f) y g), artículo 12 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargan al Departamento Administrativo.

3.- Se exceptúan de lo señalado en el número precedente:

- a) En razón de la autoridad: comunicaciones dirigidas al Presidente de la República, Ministros de Estado, Sub-secretarios, Presidente de los Tribunales Superiores de Justicia, Presidente del Consejo de Estado, Senadores y Diputados, Contralor General de la República, Jefes de Organismos Internacionales o de sus dependencias en Chile, y a representantes diplomáticos de otras naciones.

Sin embargo, no regirá esta excepción respecto de aquellos documentos que contengan asuntos de mero trámite o de habitual o continua ocurrencia, ni respecto de aquellos en que se contesten otros que no vengán firmados directamente por alguna de las autoridades anteriormente enunciadas.

- b) En razón de la materia: comunicaciones que dan a conocer o representan situaciones ilegales o reglamentarias.

4.- Visación (V^oB^o) y/o firma de los siguientes documentos:

- a) Ordenes de pedidos, de compra o de reparaciones dirigidas a instituciones o personas privadas o públicas, hasta por un monto máximo de 200 Unidades Tributarias Mensuales.
- b) Cotizaciones y documentos de pago por compras o servicios por montos superiores a dos Unidades Tributarias Mensuales y hasta 200 Unidades Tributarias Mensuales, y

B) Al Jefe Departamento, encargado de Recursos Humanos.

1.- Resoluciones

- a) Que reconozcan derechos establecidos en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo y leyes previsionales y de salud.
- b) Que dispongan cometidos en todo el territorio nacional, investiduras, destinos, subsidios o beneficios similares.
- c) Que reconozcan asignación de pérdida de caja.

Todas las firmas señaladas precedentemente podrán ser efectuadas, indistintamente, por el Jefe de la Unidad de Personal.

2.- Documentos de trámite interno o dirigidas a exterior, sobre las materias que la letra a), del artículo 12, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encarga al Departamento Administrativo.

Se exceptúan de lo señalado en el número anterior.

- a) En razón de la autoridad: comunicaciones dirigidas al Presidente de la República, Ministros de Estado, Sub-Secretarios, Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia, Presidente del Consejo de Estado, Honorables Senadores y Diputados, Contralor General de la República, Jefes de Organismos Internacionales o de sus dependencias en Chile y a representantes diplomáticos de otras naciones.

Sin embargo, no registrará esta excepción respecto de aquellos documentos que contengan asuntos de mero trámite o de habitual o continua concurrencia, ni respecto de aquéllos en que se contesten otros que no vengan firmados directamente por alguna de las autoridades anteriormente enunciadas.

- b) En razón de la materia: Comunicaciones a cualquier destinatario sobre ubicación o distribución del personal del Servicio, salvo si se trata de dar a conocer o representar situaciones ilegales o antirreglamentarias.

576, 30.04.97.

Depto. Administrativo

Reestructura funciones de Recursos Humanos.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º letra f) y K) y 12 del D.F.L. Nº 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 55, de 1992, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La necesidad de adecuar los procedimientos administrativos.

Resuelvo:

- 1.- Asígnase, a contar del 02 de mayo de 1997 las funciones de Recursos Humanos que encomienda la Resolución Nº 86, 09 de abril de 1997, a don Ricardo Villa Cifuentes, Directivo, Jefe de Departamento, grado 5.
- 2.- Establécese, que desde el 02 de mayo de 1997, las dependencias que se indican a continuación, estarán subordinadas jerárquicamente al Jefe del Departamento señalado en el número anterior:
 - a) Unidad de Personal;
 - b) Unidad de Remuneraciones;
 - c) Oficina de Capacitación, y
 - d) Servicio de Bienestar.
- 3.- Reemplázase el Nº 2, de la Resolución exenta Nº 934, de 1990, por el siguiente:
 - 2º. *"Delegase en el Jefe del Departamento, grado 5, encargado de Recursos Humanos, don Ricardo Villa Cifuentes, la dirección y supervigilancia del funcionamiento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo y, especialmente, la coordinación y el control del cumplimiento de la obligación del mantenimiento de dicho servicio, que el artículo 12, letra a), del D.F.L. Nº 2, Orgánico de la Dirección del Trabajo, asigna al Departamento Administrativo.*

Anótese y comuníquese.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones gremiales de profesores. Directores. Permisos. Remuneración. Colegio de Profesores. Directores. Permisos. Remuneración.	2.868/152	13.05.97	94
Comités Paritarios. Constitución. Comités Paritarios. Representantes suplentes. Reemplazo titulares. Procedencia.	3.093/169	27.05.97	133
Contrato individual. Existencia.	3.098/174	27.05.97	144
Contrato individual. Existencia. Sociedad de responsabilidad limitada.	3.090/166	27.05.97	128
Contrato individual. Interpretación.	2.674/138	02.05.97	62
Descanso compensatorio. Día domingo. Alcance.	2.918/155	16.05.97	101
Descanso compensatorio. Día domingo. Alcance.	3.094/170	27.05.97	135
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	2.675/139	02.05.97	63
Descanso semanal. Duración.	3.085/161	27.05.97	115
Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades.	2.869/153	13.05.97	97
Dirección del Trabajo. Informes de fiscalización. Copia. Entrega. Procedencia. Dirección del Trabajo. Informes de fiscalización. Copia. Entrega. Limitaciones.	2.711/142	06.05.97	72
Empresa. Facultades de administración.	2.865/149	13.05.97	85
Empresa. Facultades de administración. Dotación Naves pesqueras. Naves pesqueras. Dotación mínima.	2.920/157	16.05.97	105
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Procedencia. Contratados.	3.097/173	27.05.97	142
Fuero sindical. Separación provisoria. Efectos.	2.760/147	07.05.97	82
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	3.096/172	27.05.97	140
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.170. Ferrocarriles del Estado. Incompatibilidad.	3.091/167	27.05.97	130

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.410. Pago parcial. Efectos. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Indemnización legal por años de servicio. Artículos transitorios. Pago parcial. Efectos.	2.758/145	07.05.97	80
Jornada bisemanal. Duración. Jornada bisemanal. Horas extraordinarias. Jornada de trabajo. Modificación.	2.710/141	06.05.97	69
Jornada de trabajo. Modificación.	3.089/165	27.05.97	125
Jornada discontinua. Procedencia.	3.087/163	27.05.97	120
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	2.919/156	16.05.97	103
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Legalidad de cláusula. Aporte sindical.	3.088/164,	27.05.97	123
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	2.917/154	16.05.97	99
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.759/146	07.05.97	81
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.761/148	07.05.97	84
Organizaciones sindicales. Cuota sindical extraordinaria. Calificación.	2.756/143	07.05.97	76
Organizaciones sindicales. Directores. Cambio de funciones y lugar de trabajo.	3.086/162	27.05.97	117
Protección a la maternidad. Salas cunas. Obligación. Cumplimiento.	3.048/159	23.05.97	109
Registro de asistencia. Locomoción colectiva interurbana.	2.757/144	07.05.97	78
Regla de la conducta. Beneficios.	3.092/168	27.05.97	132
Remuneraciones. Descuentos. Sumas adeudadas al empleador. Remuneraciones. Descuentos permitidos. Plazo. Remuneraciones. Anticipos. Naturaleza jurídica. Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia. Empresa. Facultades de administración. Remuneraciones. Remuneraciones. Anticipos. Liquidación. Plazo.	2.676/140	02.05.97	65
Remuneraciones. Escala única. Beneficios. Procedencia.	3.095/171	27.05.97	137

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Semana corrida. Base de cálculo. Demasías.	2.969/158	20.05.97	107
Semana corrida. Procedencia.	2.866/150	13.05.97	88
Trabajadores Portuarios. Convenio de provisión de puestos de trabajo.	3.049/160	23.05.97	112
Transbordadores. Jornada de trabajo. Existencia. Transbordadores. Horas extraordinarias.	2.867/151	13.05.97	92

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Soledad Neveu Muñoz	Jefe Departamento Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Luis Zaviezo Schwartzman	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Juan Alveal Arriagada	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

Patricia Rodríguez R.

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 Sáez Carlier

Asesor Jurídico
Departamento Jurídico

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco A. Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, 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, Serrano 172. Fono: 365 8000.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Fono Mesa Central: 365 8000 Ventas: Publitecsa, Serrano 172, Fono: 365 8100. Fax: 365 8101.

NOTAS DEL EDITOR

Atendida la especial relevancia que significa el conocer los fundamentos y acciones gubernamentales en materia laboral, en esta edición incluimos el Informe sobre el Trabajo en Chile 1996 -1997, entregado por don Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social, con ocasión del Día Internacional del Trabajo, en el cual se exponen pormenorizadamente las orientaciones y políticas gubernamentales que preocupan a esta cartera, y el grado de avance de diversas iniciativas legales impulsadas por el Gobierno.

Marcos López, abogado asesor del Departamento Jurídico, en un interesante artículo plantea que "las partes del procedimiento laboral no tienen las facultades suficientes como para poder renunciar a sus derechos procesales, y que el Juez del Trabajo siempre tiene la obligación de instar para que el procedimiento llegue a su término, mientras subsista, ciertamente, el contrato de trabajo".

La Ley N° 19.502, no sólo reajusta el Ingreso Mínimo y otras asignaciones, también, su artículo 10 incorpora sanciones específicas, agregando un inciso final al artículo 44 del Código del Trabajo.

Por último, la sección de Jurisprudencia Judicial que prepara Felipe Sáez, presenta una interesante selección de fallos en materia de fuero laboral.

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 ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
EL TRABAJO EN CHILE: UN AÑO DE LOGROS Y DESAFIOS	1
EL PRINCIPIO INQUISITIVO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE APLICACION GENERAL	20
LEY Nº 19.502. REAJUSTA INGRESO MINIMO MENSUAL Y ASIGNACIONES QUE INDICA, CONCEDE BONO Y AGUINALDO A PENSIONADOS QUE SEÑALA	28
LEY Nº 19.504. OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL DE REMUNERACIONES PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION QUE SEÑALA	32
D.S. Nº 26, DE 1997, DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO. DISPONE DECLARACION DEL AÑO NACIONAL DE LA CAPACITACION	38
NOTICIAS DEL MES	39
DEL DIARIO OFICIAL	44
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Selección de fallos sobre el Fuero Laboral	46
1.- Fuero laboral, solicitud de desafuero de dirigente sindical. Instrucción de la Dirección del Trabajo. Reintegro. Pérdida de eficacia de la acción judicial	47
2.- Fuero maternal. Despido injustificado. Indemnización compensatoria por violación de fuero. Reintegro improcedente	52
CARTILLA: LEY Nº 16.744 ¿QUE ES...? ¿PARA QUE SIRVE? ¿A QUIEN SIRVE...?	58
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	62
2.674/138, 05.05.97. Fija sentido y alcance de la cláusula del contrato de trabajo de los dependientes de ... S.A., relativa al pago de gratificaciones	62
2.675/139, 02.05.97. Los trabajadores comprendidos en el Nº 2 y Nº 7 del artículo 38 del Código del Trabajo que celebran un contrato por un plazo superior a 30 días, tienen derecho a impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario que comprenda la duración del respectivo contrato, en compensación por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes calendario, aun cuando el inicio o término de la relación laboral no implique trabajar meses calendarios completos	63

2.676/140, 02.05.97.	<p>1) Sólo en virtud de pacto escrito entre trabajador y empleador resulta procedente que este último descuenta de las remuneraciones del primero, las cantidades que le adeuda, debiendo cumplir con el tope máximo del 15% establecido en el Art. 58 inciso 2º del Código del Trabajo.</p> <p>2) El plazo que tiene el empleador para efectuar los descuentos que pacte con el trabajador con arreglo al inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, es de dos años a contar de la fecha en que se hacen exigibles, sin perjuicio de la prescripción de la acción respectiva en el plazo de 6 meses en el evento que se produzca el término de la relación laboral. Igua- les plazos son aplicables a la deducción de los anticipos de remuneraciones concedidos al dependiente.</p> <p>3) Las deducciones de los anticipos de remuneración no consti- tuyen descuentos en los términos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope consignado en el inciso 2º de dicho precepto.</p> <p>4) No existe extensión de beneficios conforme al artículo 346 del Código del Trabajo, cuando el empleador otorga a los tra- bajadores no sindicalizados un bono o beneficio no compren- dido en el contrato colectivo vigente.</p> <p>5) Resulta procedente que el empleador otorgue al personal no sindicalizado de su empresa un bono de mayor monto que el otorgado por igual concepto al personal que participó en la negociación colectiva</p>	65
2.710/141, 06.05.97.	<p>Ha lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0-95- 1546, de 03.11.95, impartidas por el fiscalizador Sr. L. F. V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa, Compañía Minera ... cumplir con la jornada autorizada por Resolución N° 970, de 17.11.93; pagar sobresueldo a trabajadores campamento Collahuasi des- de abril a septiembre de 1995 y; pagar imposiciones a las ad- ministradoras de fondos de pensiones e instituciones de salud previsional por concepto de sobresueldo por exceso de jorna- da de trabajo desde abril a septiembre de 1995</p>	69
2.711/142, 06.05.97.	<p>Se ajusta a derecho el procedimiento administrativo de entre- ga de copia del informe de fiscalización a la parte denunciante</p>	72
2.756/143, 07.05.97.	<p>No resulta jurídicamente procedente calificar como cuotas sindicales extraordinarias para los efectos del inciso 1º del Art. 58 del Código del Trabajo, las sumas destinadas a cubrir los préstamos que la organi- zación sindical concediere a sus afiliados, pudiendo ser descontadas por el empleador sólo en la forma prevista en el inciso 2º de dicho precepto</p>	76
2.557/144, 07.05.97.	<p>El servicio de locomoción interurbana que prestan los afiliados a la Federación del Transporte de la Sexta Región, se encuentra afecto al sistema obligatorio de control de asistencia contempla-</p>	

	do en la Resolución N° 753, de 09.08.94, como asimismo a las disposiciones de la Resolución N° 851, de 30.08.95, en la medida que la o las empresas de que se trata opten por el sistema que ella contempla	78
2.758/145, 07.05.97.	Los profesionales de la educación que, habiéndose acogido al programa de jubilaciones y retiros voluntarios en los términos previstos en los artículos 29 y 31, ambos transitorios de la Ley N° 19.070, no han percibido la totalidad de las indemnizaciones por años de servicio que les corresponden, se encuentran obligados a continuar laborando para su empleador	80
2.759/146, 07.05.97.	El permiso por fallecimiento de familiar pactado en contrato colectivo cuya cláusula se transcribe en la consulta, procede independientemente de los días sábado, domingo o festivos que no se labora, que incidan en el lapso que correspondería al otorgamiento de dicho permiso	81
2.760/147, 07.05.97.	Los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Establecimiento ... pueden conformar la comisión negociadora en un proceso de negociación colectiva encontrándose pendiente juicio de desafuero en su contra, en el cual se ha decretado su suspensión laboral con goce de remuneraciones, y a la vez, el empleador se encuentra obligado a no obstaculizar sus funciones sindicales bajo riesgo de incurrir en prácticas desleales sancionables en la forma que determina la ley	82
2.761/148, 07.05.97.	La administración del fondo social establecido en la cláusula N° 24 del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Cía. Minera ... y la misma empresa, corresponde exclusivamente a la directiva de dicho sindicato, sin perjuicio de las facultades de la referida Compañía de efectuar controles trimestrales	84
2.865/149, 13.05.97.	La imposición de un límite de 5 minutos al tiempo de cada llamada telefónica por parte de la empresa ... no vulnera el contrato colectivo de trabajo ni los acuerdos tácitos con los dirigentes sindicales, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración del empleador	85
2.866/150, 13.05.97.	1) El Sr. N.N., quien se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la Agencia Osorno de la ISAPRE ..., cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo base mensual más comisiones, no tiene derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Por el contrario, los trabajadores, de la misma agencia que son remunerados en base a comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación, les corresponde percibir el referido beneficio.	

	2) Acoge solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 96/435, de 20.08.96, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. N. A. M., sólo en cuanto ordenan a esa empleadora pagar el beneficio de semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la mencionada Agencia	88
2.867/151, 13.05.97.	1) Resulta jurídicamente procedente pagar con el recargo correspondiente a horas extraordinarias el tiempo que los tripulantes que prestan servicios para Sociedad Marítima ... en los transbordadores ... permanecen a bordo en exceso sobre 48 horas semanales. 2) Resulta jurídicamente procedente considerar trabajado el tiempo que los tripulantes recaudadores que laboran para Sociedad Marítima ... emplean para efectuar depósitos a nombre de la empresa en el Banco del Estado de la ciudad de Ancud. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 95-088 y 95-089, de 14.03.96 de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud.....	92
2.868/152, 13.05.97.	No resulta legalmente procedente que para los efectos de la determinación del monto a pagar a un profesional de la educación por concepto de bonificación de excelencia establecida en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, se descuente de su carga horaria aquellas horas destinadas a participar en Asociaciones Gremiales	94
2.869/153, 13.05.97.	El acta de acuerdo de fecha 29.01.96, suscrita por la empresa ... y los trabajadores que en dicho instrumento se indican, no tiene incidencia en las instrucciones N° 08-01-95-1178, de 06.09.95 impartidas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. G. S., las que se mantienen vigentes, por encontrarse ajustadas a derecho	97
2.917/154, 16.05.97.	Atendido el tenor de la cláusula decimoctava del convenio colectivo acompañado, la empresa Energía y Servicios S.A. carece de facultades para cambiar unilateralmente la Isapre Cruz del Norte Limitada convenida para otorgar beneficios médicos en favor de su personal	99
2.918/155, 16.05.97.	El otorgamiento de un día descanso en domingo en cada mes calendario en compensación por los días domingo o festivos trabajados a que se refiere el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, no determina para los trabajadores el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal	101
2.919/156, 16.05.97.	1) Los Sres. ..., dependientes de la Compañía Contractual Minera ..., a quienes se le hicieron extensivos los beneficios establecidos en el convenio colectivo 1° 03.94 celebrado entre dicha empresa y un grupo negociador, no se encuentran obligados a	

	efectuar en favor del Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en la misma, el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.	
	2) Reconsidera Instrucciones N° 96-939, de 28.01.97 cursadas a la empresa Compañía Contractual Minera ... por la fiscalizadora Srta. X. R. M.	103
2.920/157, 16.05.97.	La determinación adoptada por la empresa Pesquera ... de hacer zarpar sus embarcaciones de más de 250 toneladas con menos de 9 tripulantes, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración, no pudiéndose, sin embargo, en el ejercicio de tales facultades vulnerar la dotación de seguridad mínima fijada legalmente	105
2.969/158, 20.05.97.	Lo percibido por concepto de demasías que laboran los trabajadores panificadores debe incluirse para determinar la remuneración correspondiente a los días de descanso que perciben en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo si se laboran permanentemente en términos que constituyan una remuneración principal y ordinaria para los mismos dependientes	107
3.048/159, 23.05.97.	Forma de dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo relativa al otorgamiento del beneficio de sala cuna, respecto de los usuarios de Zona Franca de Iquique que ocupan trabajadoras que se desempeñan en el Sector Módulos de Venta y en el Sector Galpones	109
3.049/160, 23.05.97.	1) El convenio de provisión de puestos de trabajo en las labores de estiba, desestiba y demás faenas de la actividad portuaria regulada en los artículos 142 y siguientes del Código del Trabajo no requiere precisar el número de puestos de trabajo por especialidad. 2) La garantía de acceso a puestos de trabajo establecida en el convenio de provisión de puestos de trabajo, alcanza sólo a los trabajadores que lo suscriben efectivamente, ya sea de manera individual o colectivamente a través de un sindicato. 3) El sentido y alcance de lo establecido en el artículo 142 letra a) numerando 4 del Código del Trabajo, es hacer efectiva la garantía del ingreso mínimo previsto en esa norma para cada uno de los trabajadores afectos al convenio	112
3.085/161, 27.05.97.	1) La circunstancia de que, por regla general, la duración del descanso dominical o compensatorio, en su caso, comprenda un total de 33 horas y, por lo tanto, abarque más de un día calendario, no habilita para calificar como descanso semanal en los términos que prevé la normativa legal vigente, los días calendario en que se inicia y termina dicho beneficio.	

	2) Deja sin efecto instrucciones contenidas en el punto 15 del Oficio N° 97.001, de 23.01.97, cursado a la empresa Pesquera ... por el fiscalizador Sr. M. R. V.	115
3.086/162, 27.05.97.	1) El cambio de funciones de que fue objeto la dirigente sindical Sra. N.N. no implica el ejercicio, por parte de la empresa ..., de la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, sino una aplicación de lo pactado en materia de funciones en el respectivo contrato de trabajo, no habiendo incurrido por lo tanto, la citada empleadora, en infracción al inciso 2° del artículo 243 del mismo cuerpo legal. 2) Déjanse sin efecto las Instrucciones N° 96/20-95, de 15.10.96, impartidas a la citada empresa por la fiscalizadora Srta. I. B. A	117
3.087/163, 27.05.97.	Los trabajadores que prestan servicios en las cafeterías, local de cambio de monedas y atención de servicios higiénicos en el Complejo Aduanero Pajaritos, no se encuentran afectos a la jornada especial prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, debiendo por ende ceñirse a la jornada establecida en el artículo 22 inciso 1° del mismo Código. Deniérgase la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 96/476 de 11.10.96 de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno .	120
3.088/164, 27.05.97.	Se rechaza la reconsideración de Resolución N° 05 de 22.11.96, del Sr. Director Regional del Trabajo VI Región, interpuesta por la Cía. Impresora ... y un grupo de trabajadores no sindicalizados de la misma, debiendo procederse por la citada empresa a efectuar el descuento previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores a quienes se extendieron los beneficios del convenio colectivo vigente	123
3.089/165, 27.05.97.	No resulta jurídicamente procedente que la empresa Cemento ..., con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482, haya alterado, en forma unilateral, el acuerdo suscrito con fecha 05.10.89, entre dicha empresa y el Sindicato N° 2 constituido en ella, que reglamenta la jornada semanal continua del personal que se desempeña en el Area de Producción.	125
3.090/166, 27.05.97.	El Sr. N.N. se encontró impedido de prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Forestal	128
3.091/167, 27.05.97.	Las dietas con que se remunera a los miembros del Directorio de la empresa de los Ferrocarriles del Estado son compatibles con la indemnización compensatoria especial establecida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.170	130

3.092/168, 27.05.97.	Niega lugar a reconsideración de Ordinario N° 0426/024, de 24.01.97 y efectúa rectificación que indica	132
3.093/169, 27.05.97.	1) Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad no puede legalmente constituirse, cuando con anterioridad a la sesión constitutiva renuncia un miembro titular de los trabajadores y otros no asisten a la misma, debiendo procederse a una nueva elección de los representantes de los trabajadores. 2) Los representantes suplentes de los trabajadores sólo pueden reemplazar a los titulares cuando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentra constituido y funcionando	133
3.094/170, 27.05.97.	Incidencia de la modificación introducida por la Ley N° 19.482 sobre descanso dominical al artículo 38 del Código del Trabajo, en la duración y distribución de la jornada de trabajo y en los descansos semanales	135
3.095/171, 27.05.97.	Resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal otorgue a su personal de funcionarias los beneficios de carácter maternal por los cuales se consulta	137
3.096/172, 27.05.97.	Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio no procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, un beneficio consistente en un recargo por trabajo nocturno, que es pagado a los trabajadores cada tres meses	140
3.097/173, 27.05.97.	La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel se encuentra obligada a pagar al docente Sr. N.N. el beneficio de la asignación de perfeccionamiento contemplado en el artículo 49 del Estatuto Docente por el período en que dicho docente prestó servicios en calidad de contratado	142
3.098/174, 27.05.97.	No resultará procedente que la empresa Alimentos ... reemplace los contratos de trabajo a que se encuentran actualmente afectos los dependientes que, a su vez, tienen la calidad de estudiantes, por contratos a honorarios, si concurre el vínculo de subordinación y dependencia y demás requisitos señalados en el cuerpo del presente oficio	144
CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		146
1.- Circular.		
52, 27.05.97.	Depto. Orgs. Sindicales Modifica e imparte instrucciones sobre actuación de funcionarios como ministros de fe	146

2.- Resoluciones.

86, 09.04.97.	Depto. Administrativo Modifica Resolución N° 171, de 10 de noviembre de 1981	148
576, 30.04.97.	Depto. Administrativo Reestructura funciones de Recursos Humanos	150
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION		151

